



FICHA TÉCNICA

AUTORES: DEL LÍBANO, Mario; LLORENS, Susana, SCHAUFELI, Wilmar B. y SALANOVA, Marisa.

TÍTULO: Adicción al trabajo: acciones preventivas (II).

FUENTE: *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 28, pág. 18, junio 2006.

RESUMEN: El objetivo del presente artículo es describir cuáles son las estrategias para prevenir el fenómeno de la adicción al trabajo en las empresas. Se analizan las acciones preventivas desde una perspectiva comprensiva, distinguiendo los distintos tipos de estrategias de prevención: identificación del riesgo, prevención primaria, secundaria y terciaria. En primer lugar, se establecen las acciones individuales; en segundo, las acciones que se pueden llevar a cabo desde la propia organización; y, finalmente, siguiendo las nuevas tendencias en prevención de la adicción en el trabajo, se señalan también las iniciativas que pueden implementarse en el ámbito extra-organizacional. En el anterior número de la revista se publicó la primera parte de este artículo, sobre la personalidad de los adictos al trabajo y su perfil, la influencia que puede ejercer los trabajos adictivos, así como los diferentes instrumentos de medida para diagnosticar la adicción.

DESCRIPTORES:

- Adicción al trabajo.
- Riesgos Psicosociales.
- Salud Laboral.
- Prevención.

Adicción al trabajo: acciones preventivas (II)

En muchas organizaciones se considera como virtud que los trabajadores asuman un exceso de horas laborales. Sin embargo, para algunos empleados su trabajo va más allá de realizarse profesionalmente: es una adicción que ocasiona problemas laborales serios, además de familiares y sociales. Para evitar sus malos efectos es posible desarrollar diferentes acciones preventivas.

Mario del Libano*, Susana Llorens*, Wilmar B. Schaufeli** y Marisa Salanova*

* Equipo de Investigación WoNT, Universitat Jaume I (Castellón).

**Universidad de Utrecht, Utrecht, Holanda.

TABLA 1

Estrategias basadas en el individuo

Objetivo	Acciones individuales
Identificación	Auto-evaluación
	Flexibilidad, adaptación a los cambios Formación en habilidades sociales Gestión del tiempo Equilibrio trabajo-vida privada Fomentar los niveles de autoeficacia
Prevención Secundaria	Grupo de apoyo de compañeros Coaching y consulta Planificación de carrera
Prevención Terciaria	Asesoramiento y Psicoterapia Cambios en la personalidad

Acciones individuales

Las acciones en el ámbito individual resultan las más habituales en la mayoría de los casos. Se centran en mejorar los recursos personales de los adictos al trabajo (Tabla 1).

En primer lugar, se debe hacer una identificación del problema; en este punto es necesario realizar una adecuada auto-medición de la adicción laboral. Para ello, resulta útil desarrollar un auto-diagnóstico mediante un cuestionario³. De hecho, la persona focal es una buena fuente de información sobre sus atribuciones cuando surge el problema. Pero para considerar al propio afectado como una fuente adecuada que informe de lo que le sucede, antes éste tiene que haber reconocido que realmente tiene un problema; esto es, *ser consciente* de que su conducta le está produciendo una serie de consecuencias negativas

La adicción al trabajo¹ se ha convertido en un tema de candente actualidad. La investigación ha demostrado que la adicción tiene consecuencias nocivas tanto para el trabajador como para la organización y en general para la sociedad. Ello hace imprescindible que se fomenten medidas de prevención de este daño psicosocial. A pesar de la importancia de la prevención en la adicción, continúa siendo una asignatura pendiente para las organizaciones. De hecho, no existe investigación específica sobre prevención frente a la adicción al trabajo que permita llevar a cabo una prevención adecuada y específica de este problema. En este contexto, el objetivo principal del artículo es mostrar las estrategias de prevención del estrés laboral (Schaufeli, W. B. y Enzmann, D., 1998) que pueden llevarse a cabo en el intento de prevenir la adicción al trabajo. Así, en primer lugar, se abordarán aquellas estrategias basadas en el individuo, para posteriormente explicar aquéllas que pueden desarrollarse desde la propia organización. Finalmente, se muestran las acciones extra-organizacionales que implican a la propia familia y amigos.

La adicción al trabajo y su prevención

La adicción al trabajo puede conceptualizarse como "...un daño laboral de tipo psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente" (Salanova, M.; Del Llano, M.; Llorens S. y Schaufeli, W., en prensa). La adicción incluye un componente conductual (*trabajar muy duro*), así como un componente actitudinal (*compulsión o necesidad de trabajar*). Esta división realizada entre conductas y cogniciones es importante cuando se pretenden establecer estrategias de prevención y tratamiento.

Es un *daño* porque el trabajador no se siente bien, presentando síntomas de estrés y malestar psicológico. Además, estos problemas pueden afectar al ambiente social (por ejemplo,

conflictos con los compañeros o disminución del rendimiento) y extralaboral (conflictos con la familia y/o los amigos).

En esta definición se aprecia que la adicción al trabajo se asocia con una serie de consecuencias negativas tanto para los trabajadores y sus compañeros como para la propia organización. En esta línea, algunos autores como D. Fassel (1990) han señalado que la adicción al trabajo es una conducta disfuncional en todos los casos, por lo que es necesario establecer unos planes de tratamiento y prevención adecuados.

Para sistematizar tales planes, y teniendo en cuenta la literatura sobre prevención del estrés en general, se pueden señalar algunas acciones preventivas clasificándolas en tres ámbitos:

- > Acciones individuales
- > Acciones organizacionales
- > Acciones extra-organizacionales

Además, en función de su objetivo se distinguen cuatro tipos de estrategias de prevención:

- > Identificación de los riesgos psicosociales de la adicción
- > Prevención primaria
- > Prevención secundaria
- > Prevención terciaria²

¹ Este trabajo de investigación ha sido posible gracias a una ayuda del Ministerio de Ciencia y Tecnología.

² Basado en Schaufeli, W.B. y Enzmann, D., 1998; para una síntesis sobre estrategias de prevención en adicción ver también Salanova, Del Llano, Llorens, y Schaufeli, en prensa.

³ En la página web del equipo WoNT Prevención Psicosocial (www.wont.uj.es) se puede encontrar un cuestionario que permite realizar ese autodiagnóstico de la adicción al trabajo.



en diversos ámbitos (laboral, familiar, ocio) que desea solucionar. Este aspecto es primordial a la hora de llevar a cabo una intervención. Si el adicto no *asume* lo que le sucede cualquier intervención será ineficaz.

De cara a la prevención primaria, hay diferentes acciones que se pueden llevar a cabo, la mayoría implican la asistencia a cursos específicos de formación. La prevención primaria constituye una de las estrategias de prevención por excelencia no sólo en materia de adicción al trabajo, sino en la prevención del estrés en general. Para que la formación tenga éxito y se consigan los resultados deseados, es preciso que se base en un adecuado análisis de necesidades; es decir, que se trate de una formación *a la carta*, práctica, fácil de entender y de aplicar en el puesto de trabajo.

Un tipo de formación muy corriente actualmente es lo que se conoce como *Workshops* o talleres específicos de competencias emocionales. En la prevención de la adicción al trabajo pueden plantearse una serie de *workshops* específicos sobre diferentes temas entre los que destacan: la formación específica en competencias emocionales, que desarrollen un cambio de actitudes, y la generación de mentalidades abiertas en las personas, que permita la flexibilidad y adaptación al cambio.

Del mismo modo, se educaría al trabajador en aquellas *habilidades sociales* en las que pueda presentar carencias, para mejorar la comunicación con sus compañeros de trabajo y facilitar el trabajo en grupo. También se trataría de hacerle consciente de lo que le está sucediendo, explicándole en qué consiste la adicción al trabajo y cómo prevenirla.

Otro tipo de formación implica el entrenamiento en la reducción de la presión y el ritmo de trabajo a que están expuestos los adictos. Esto supone formarlos en *gestión del tiempo* y enseñarles que es posible, por un lado, *armonizar el trabajo y la vida privada* y, por el otro, interpretar diferentes roles en nuestra vida: como trabajador, como padre/madre, como hijo/a, como amigo/a, etc. Un ejemplo de estrategia sería aquella en la que se le pide al adicto que anote todos los días de la semana cuántas horas ha trabajado y cuántas ha dedicado a actividades extralaborales. Al final de la semana se le expone aquello que él mismo ha ido anotando para que sea consciente de que la mayoría del tiempo está ocupado con tareas laborales. Esta estrategia funciona muy bien porque estos he-

En la identificación del problema es necesario realizar una adecuada auto-medición de la adicción laboral, para lo que es útil desarrollar un auto-diagnóstico a través de un cuestionario

chos no pueden ser negados por el adicto y posibilita que deje de subestimar las horas que trabaja, haciéndole consciente de que tiene un problema.

Por último, otra estrategia para prevenir la adicción al trabajo consiste en *fomentar los niveles de autoeficacia*; es decir, potenciar la creencia en la propia competencia para realizar bien conductas futuras. Puesto que la autoeficacia puede aprenderse y juega un papel fundamental como amortiguador del estrés, deben impartirse actividades de formación para incrementarla.

En cuanto a la prevención secundaria destacan tres grandes estrategias. La primera consiste en generar un *grupo de apoyo* de compañeros en donde se movilice el apoyo social cuando el adicto lo necesite (por ejemplo, establecer reuniones periódicas). La relevancia del apoyo social radica en que puede actuar como motivador, facilitando la aparición de experiencias positivas en el trabajo.

En segundo lugar, destacan el *coaching* —el trabajador cuenta con la ayuda de un directivo o jefe de equipo que actúa como entrenador en el día a día— y la consulta que se refiere a situaciones en las que los expertos ayudan a los adictos al trabajo. Mediante estas técnicas, el adicto al trabajo es capaz de recibir apoyo social, se le estimula a la reflexión y es una fuente importante de *feedback* que puede incrementar la motivación, clarificar su rol en la empresa, además de prevenir y aliviar el problema de la adicción.

Por último, pero no por ello menos importante, está la *planificación de carrera*, que incluye dos componentes fundamentales:

- > Un autoanálisis respecto a las propias fortalezas, debilidades, intereses y habilidades, así como una valoración de los niveles de adicción en ese momento.
- > Una oportunidad de análisis que permite identificar el rango de roles organizacionales disponibles.

En la prevención terciaria destacan el *asesoramiento* y la *psicoterapia*. Ambas estrategias pretenden, mediante un acercamiento cognitivo-conductual, fomentar cambios una vez la adicción se ha manifestado. En países como Estados Unidos existen asociaciones en las que se reúnen adictos al trabajo al estilo de Alcohólicos



Joaquín Pérez, 2006

Puesto que los adictos al trabajo se caracterizan por ser muy poco afables, las medidas correctoras deberían ir encaminadas a fomentar sus niveles de cooperación y apertura con/hacia los demás, cordialidad, confianza, altruismo, amigabilidad, generosidad, y empatía.

Anónimos⁴, donde los adictos comparten sus problemas y tratan de ayudarse unos a otros a superar su adicción a través de sus experiencias personales. En España todavía no existen (o al menos no tenemos conocimiento de ello) agrupaciones de este tipo, pero sin duda sería un buen recurso con el que afrontar la adicción al trabajo.

En esta fase se pueden ubicar los intentos de provocar cambios en la personalidad del adicto. Es cierto que el cambio de personalidad es muy difícil, por lo que la estrategia sería que la persona aprenda, al menos, a manejar su personalidad. Sobre todo, resulta primordial la necesidad de controlar esa extrema consciencia o perfeccionismo y la compulsión (incluyendo la culpabilidad y la incapacidad para relajarse) que muestran los adictos al trabajo. Además, deben aprender a reducir el valor que otorgan al trabajo y a incrementar el valor de otros aspectos, como la vida social, los amigos, etc.

⁴ La asociación estadounidense más reconocida es *Workaholics Anonymous*, <http://www.workaholics-anonymous.org/>.

A pesar de que no existen estudios empíricos al respecto, se pueden establecer una serie de cambios en la personalidad del adicto al trabajo en función de las cinco dimensiones del BFQ (Cuestionario *Big Five*; Caprara, G.V., Barbaranelli, C. y Borgogni, L., 1993). Por una parte, se deberían reducir los niveles de *extraversión* (factor 1), intentando, por ejemplo, descender los niveles de dominancia social sobre los demás mediante técnicas cognitivo-conductuales. Por otra parte, es fundamental incrementar sus niveles de *estabilidad emocional* (factor 2), de manera que descendan los niveles de ansiedad, vulnerabilidad, emotividad, impulsividad, impaciencia e irritabilidad. A su vez, esto implicaría aumentar los niveles de control sobre emociones e impulsos. Otro aspecto a mejorar sería la reducción de sus niveles de *responsabilidad* (factor 3), principalmente, los niveles de escrupulosidad en la realización de su trabajo, e incrementar sus niveles de perseverancia y tenacidad en las tareas que emprende. El siguiente factor de personalidad (factor 4) es la *afabilidad*. Puesto que los adictos al trabajo se caracterizan por ser muy poco afables, las medidas correctoras deberían ir encaminadas a fomentar sus niveles de cooperación y apertura con/hacia los demás, cordialidad, confianza, al-

truismo, amigabilidad, generosidad y empatía. Por último, sería necesario hacer crecer los niveles de *apertura mental* (factor 5), generando mentalidades más abiertas y tolerantes, interesadas por las experiencias nuevas, capaces de considerar las cosas desde puntos de vista diferentes.

Desde la nueva perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva, se ofrecen también directrices de intervención del adicto al trabajo generando lo que se conoce como *personalidad resistente* (*Hardy Personality*; Kobasa, S.C., Maddi, S.R. y Kahn, S., 1982). Hace referencia a un tipo de personalidad que actúa de forma positiva ante situaciones de estrés y que resulta una fuente de resistencia al mismo. Este tipo de personalidad es en principio opuesto al patrón de conducta Tipo A, característico del adicto al trabajo. Los empleados con personalidad resistente presentan altos niveles de compromiso o capacidad para creer en la verdad, en la importancia y en el valor de lo que uno es y está haciendo.

Son trabajadores con alto grado de control, que tienden a creer y actuar suponiendo que pueden influir sobre el curso de los eventos y, por tanto, buscan explicación de por qué ocurren las

cosas enfatizando su propia responsabilidad. De hecho, ven las cosas como *controlables* y se ven a sí mismos como *capaces* de hacer cambios que perciben como retos y no tanto como *amenazas*. Para ellos, el cambio más que la estabilidad es la norma de la vida. Aceptan los contratiempos y fracasos como *normales* y no los atribuyen a su incompetencia o a un mundo hostil.

Acciones organizacionales

Este tipo de acciones se dividen en distintos niveles (Tabla 2): identificación de riesgos de adicción, prevención primaria, prevención secundaria y prevención terciaria. Previamente, conviene señalar la importancia de que se produzca un cambio en el clima y la cultura organizacional. Este cambio debe dirigirse de un clima en el que los adictos se consideran héroes a una aproximación más equilibrada en donde se favorece el *engagement* (compromiso) mientras que la adicción al trabajo se percibe como un *factor de riesgo*. Este punto resulta importante, porque muchas organizaciones se muestran ambivalentes, ya que en principio los adictos les pueden gustar (al menos a corto plazo) puesto que trabajan muy duro. El papel de los directivos a la hora de considerar al adicto como un trabajador que necesita ayuda es crucial.

De cara a la prevención de la adicción, la organización debe, en primer lugar, realizar una identificación del problema. Se trata de detectar si existe la problemática en su empresa o en alguna área, unidad o puesto específico (pueden utilizarse los niveles de desempeño y los hábitos de trabajo como indicadores tempranos de la existencia del problema) y quién de sus trabajadores la padece. Normalmente, se realiza mediante una *auditoría de la adicción*.

Con estas auditorías, las organizaciones reconocen que la adicción al trabajo es un problema legítimo. Además, es conveniente que ofrezcan un apoyo individual a los adictos al trabajo. Básicamente, en este caso se utilizan cuestionarios similares a los usados en la auto-medición; sin embargo, aquí el foco de atención es la organización, teniendo en cuenta, por ejemplo, factores de riesgo en el ambiente de trabajo⁵.

En la prevención primaria una de las actividades implica la mejora del contenido del puesto de

Estrategias basadas en la organización

Objetivo	Acciones individuales
Identificación	Auditoría de la adicción
Prevención Primaria	Mejora del contenido del puesto Horarios de trabajo y pausas Programas corporativos
Prevención Secundaria	Socialización anticipatoria Trabajo cooperativo Comunicación y toma de decisiones Desarrollo organizacional
Prevención Terciaria	Institucionalización de los Servicios de Seguridad y Salud Ocupacional Programas de Asistencia al Empleado (PAE)

trabajo, que consiste en un *re-diseño de puestos* que tendría como finalidad la de generar puestos de trabajo *sanos*. La importancia de estas acciones se fundamenta en los resultados obtenidos por Schaufeli et al., en los que la adicción al trabajo resultó estar asociada con la falta de recursos laborales, es decir, pobre control y falta de apoyo de los supervisores; lo que indica que los adictos trabajan en ambientes psicosociales de trabajo desfavorables que pueden inhibir su crecimiento, desarrollo y aprendizaje.

Pero, sobre todo, hay que cuidar la *distribución del tiempo de trabajo*, eliminando jornadas de trabajo excesivamente largas, garantizando la flexibilización de los horarios, la posibilidad de realizar pausas, disponer de un lugar adecuado para ello, etc. Las pausas deben permitir desconectar de los temas de trabajo y que la persona pueda apartarse físicamente del puesto de trabajo.

En este contexto, es necesario reforzar la realización de actividades que *a priori* parecen incompatibles con un alto rendimiento, por ejem-

plo las vacaciones, promocionar lo que se conoce como *días de salud mental*, enfatizar trabajos a tiempo parcial, controlar las horas de trabajo de los subordinados, no reforzar las *conductas heroicas* (trabajar 50 o 60 horas semanales o incluso más) y promover valores en el lugar de trabajo que promuevan un equilibrio de prioridades.

Otra actividad organizacional importante consiste en el diseño y gestión de *programas corporativos* en el que los trabajadores puedan realizar algún tipo de ejercicio físico, como el *fitness* o programas de salud. Con este tipo de iniciativas, las organizaciones logran disminuir costes de salud, mejorar la salud de los empleados, incrementar la productividad y mejorar las relaciones en el trabajo.

En cuanto a la prevención secundaria, es necesario intervenir en el clima y cultura organizacional garantizando *procesos de socialización anticipatoria* adecuados, donde se promueva una imagen realista del puesto de trabajo y una exposición gradual del empleado a las demandas del mismo, generando políticas anti-adicción ya desde los inicios de la vida laboral del nuevo empleado.

Además, resulta fundamental la potenciación de *trabajos más cooperativos*, garantizando tanto la creación de equipos autodirigidos como la presencia de mayores posibilidades de *comunicación y participación* en la toma de decisiones

⁵ Es posible acceder a un cuestionario de evaluación de riesgos y daños psicosociales en la web <http://www.wont.uji.es>, en donde se obtienen medidas *on line* para realizar una auditoría de la adicción al trabajo.

(Porter, G., 1996). Otra estrategia consiste en el *desarrollo organizacional*, el cual implica un programa de intervención planificado que tiene como objetivo mejorar las operaciones internas de una organización, por ejemplo, mejorar la calidad, la relación costes-beneficios, incrementar la eficiencia y reducir la adicción al trabajo. Es, pues, una herramienta para generar organizaciones sanas, que implica diferentes técnicas, como por ejemplo el *feedback*, la formación y el desarrollo de equipos de trabajo.

Finalmente, por lo que se refiere a la prevención terciaria se pueden diferenciar dos estrategias fundamentales:

- La institucionalización de los Servicios de Seguridad y Salud Ocupacional.
- El diseño de los Programas de Asistencia al Empleado (PAE).

En España, la razón fundamental de esta institucionalización ha sido la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1998). Desde la perspectiva actual, se da mucha importancia a la responsabilidad compartida entre empleador y empleado, quienes desempeñan un papel activo en temas de salud, seguridad y bienestar. Además, se enfatiza una estrategia preventiva y proactiva.

Desde este enfoque, los Servicios de Seguridad y Salud pueden reducir el estrés en general y la adicción al trabajo en particular, mediante cinco estrategias fundamentales:

- La monitorización, realizando auditorías y evaluaciones personales que les permitirán desarrollar programas preventivos.
- Coordinar los esfuerzos de expertos provenientes de distintos campos (por ejemplo, medicina ocupacional, ergonomía, factores humanos, psicología ocupacional), así como integrar niveles de análisis (individuo, organización) y aproximaciones distintas (clínica y organizacional).
- Proporcionar servicios de asesoramiento dirigidos a aquellos trabajadores con problemas, en nuestro caso *adictos al trabajo*.
- Derivar al trabajador *adicto* a servicios de salud (mental) especializados.

- Desempeñar el rol de rehabilitadores de los trabajadores en proceso de recuperación de la *adicción al trabajo*.

La segunda estrategia es el diseño de *Programas de Asistencia al Empleado (PAE)*. Aunque originalmente estos programas fueron desarrollados para trabajadores alcohólicos, actualmente se aplican a problemas de estrés laboral en general, y en el caso de la *adicción al trabajo* en particular. Estas actividades de asistencia implican la prevención, identificación y tratamiento de problemas personales que afectan negativamente al desempeño laboral y son más comprensivos que los servicios de asesoramiento que se centran prioritariamente en el tratamiento.

Acciones extraorganizacionales

Desde la teoría de la familia estructural se considera que la conducta ocurre en un contexto dinámico de redes interpersonales, por lo que la adicción al trabajo debería considerarse como un problema de familia que surge de y es mantenido por dinámicas no sanas (Hayes, H., 1991).

Así, la adicción al trabajo tiene también su impacto sobre la familia. Autores como B. E. Robinson y L. Kelley (1998) señalan que los padres adictos al trabajo crean un ambiente familiar que incrementa la probabilidad de generar problemas psicológicos en los hijos, como mayores ansiedad y depresión. Además, las parejas de los adictos al trabajo (las esposas, concretamente) se sienten ignoradas, solas; relegadas a las demandas de los adictos, controladas, necesitadas de atención, consideran que su relación es demasiado seria y se sienten culpables e inseguras respecto de su propia salud mental (Robinson, 2000).

A pesar de la importancia de la información proporcionada por la persona focal, es preciso obtener información desde la propia familia, amigos, etc. que pueden suponer un indicador más fiable que los autoinformes de los propios adictos. Es por eso por lo que los investigadores aconsejan combinar ambos informes. En este sentido, es aconsejable la realización de terapias familiares, en las que se explica a las personas más cercanas al adicto, en qué consiste su enfermedad y se les da una serie de pautas a seguir para ayudarles a superar su adicción.



Los padres adictos al trabajo crean un ambiente familiar que incrementa la probabilidad de generar problemas psicológicos en los hijos, que generan ansiedad y depresión.



Hay que ser consciente de que el éxito de cualquier acción depende de que se cumplan una serie de factores críticos. Así, para que las estrategias tengan el éxito esperado se debe utilizar un acercamiento sistémico, de pasos bien delimitados y planificados. Por otra parte, es necesario realizar un diagnóstico adecuado y poner en práctica una combinación de medidas relacionadas con el puesto (por ejemplo, el re-diseño de puestos) y con el trabajador (como la formación específica). Por último, es indispensable establecer un acercamiento participativo, donde se implique a los empleados y directivos medios y altos de la empresa en todo el proceso de diagnóstico-prevención.

En el ámbito social sería muy importante que se realizaran campañas en las que se advirtiera a la población, primero de la existencia de la adicción al trabajo, de su aparición cada vez más común en las organizaciones europeas y, después, de las consecuencias negativas que implica individual, grupal y socialmente. También sería interesante que no sólo se valorasen las cualidades de la ética protestante del trabajo (caracterizada por la gran importancia que le dan al ámbito laboral), sino también otros valores como el cuidado, la ayuda y el respeto hacia los demás.

Conclusiones

En este artículo se ofrece una panorámica comprehensiva sobre la prevención de la *adicción al trabajo*, y que el lector se familiarice con las acciones preventivas de que dispone para afrontar el problema de este fenómeno psicosocial. Así, se han planteado estrategias que afectan directamente a las personas adictas al trabajo (acciones en el ámbito individual), así como las acciones preventivas que pueden ponerse en marcha desde la propia organización en la que estos trabajan.

Pero, además, dado el carácter social de la adicción, se ha presentado otra estrategia de prevención mucho más actual dentro del panorama de la adicción: las estrategias extra-organizacionales, que implican también a terceras personas fuera del contexto laboral, por ejemplo, la pareja o la familia en general del adicto al trabajo.

La intención ha sido *desmitificar* la adicción al trabajo como una característica *positiva* de determinados trabajadores que pueda ofrecer un valor competitivo a la organización. La adicción al trabajo

Es necesario hacer consciente al trabajador de lo que le está sucediendo, explicándole en qué consiste la adicción al trabajo y cómo prevenirla

es un *daño* psicosocial y como tal conlleva consecuencias negativas para el mismo trabajador (ansiedad, conductas compulsivas, aislamiento social, etc.), para la organización (disminución del rendimiento, conflictos sociales, etc.) y para la familia y ambientes extra-organizacionales (divorcios, problemas familiares, disminución de las redes sociales, etc.). Como todo daño de origen psicosocial, la adicción al trabajo puede diagnosticarse y la organización puede tomar acciones preventivas contra ella y caminar hacia una meta que sí que ofrece valor añadido: la generación de organizaciones sanas. ||

BIBLIOGRAFÍA

- > Caprara, G. V., Barbaranelli, C., y Borgogni, L. (1993). BFO. *Cuestionario Big Five*. Tea Ediciones, S. A. Madrid.
- > Del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. B., y Salanova, M. (2005). *Adicción al trabajo: concepto y evaluación*, en prensa.
- > Fassel, D. (1990). *Working Ourselves to Death: The High Costs of Workaholism, the Rewards of Recovery*. San Francisco, CA: HarperCollins.
- > Hayes, H. (1991). *Are-introduction to family therapy: Clarification of three schools*. Australia and New Zealand Journal of Family Therapy, 12(1), 27-45.
- > Kobasa, S. C., Maddi, S. R., y Kahn, S. (1982). *Hardiness and health: A prospective study*. Journal of Personality & Social Psychology, 42(1), 168-177.
- > Porter, G. (1996). *Organizational impact of workaholism. Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work*. Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 70-84.
- > Robinson, B. E. (2000). *Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research*. Journal of Employment Counseling, 37, 31-47.
- > Robinson, B. E., y Kelley, L. (1998). *Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control*. The American Journal of Family Therapy, 26, 223-238.
- > Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. y Nogareda, C. (en prensa). *La adicción al trabajo*. Nota Técnica de Prevención. Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Trabajo.
- > Salanova, M. y Schaufeli, W. B. (2004). *El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos*. Estudios Financieros, 261, 109-138.
- > Schaufeli, W. B. y Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and research: A critical analysis*. London, UK: Taylor and Francis.