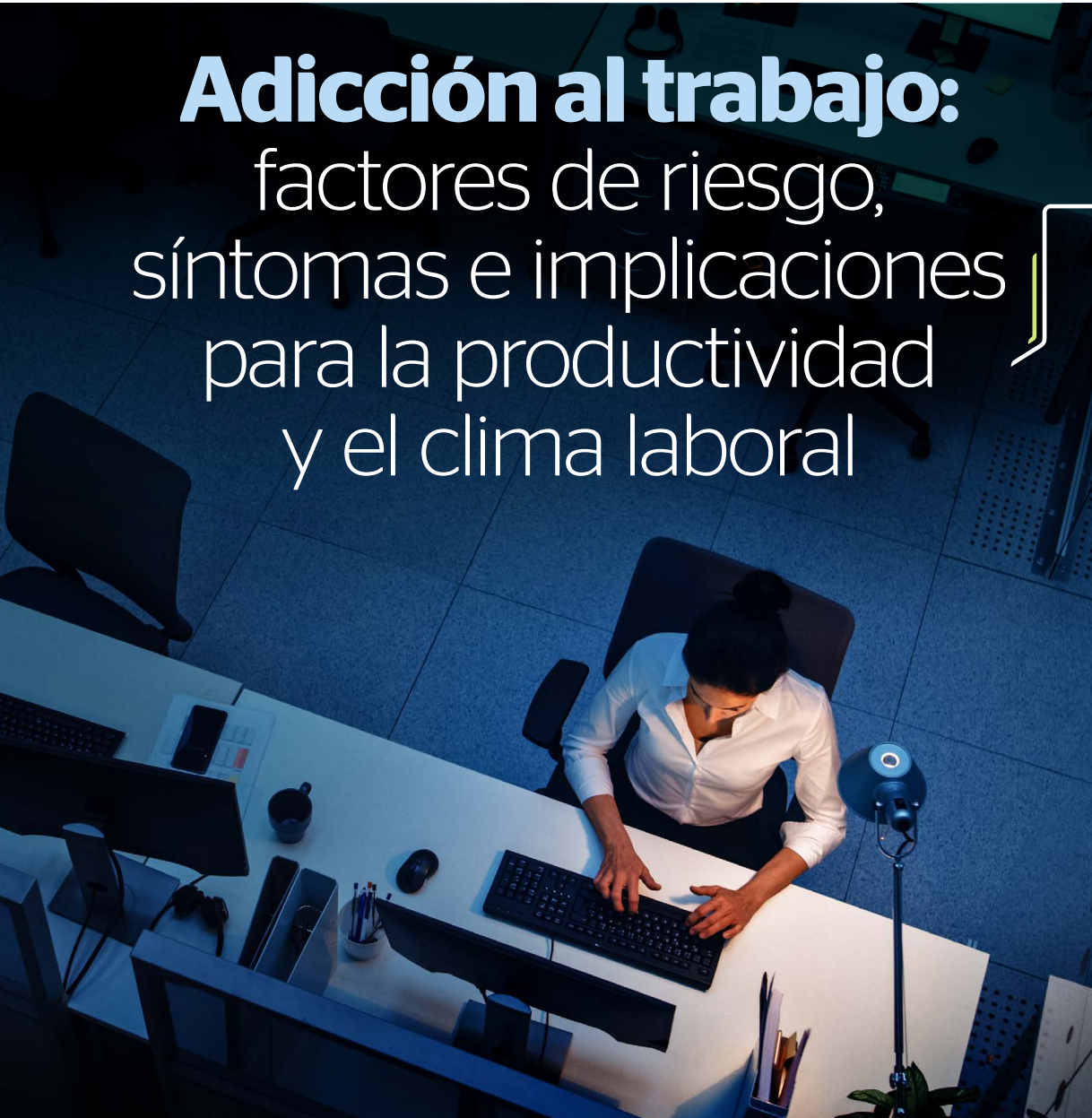


Adicción al trabajo: factores de riesgo, síntomas e implicaciones para la productividad y el clima laboral



Lizeth
Viviana
Salamanca
Galvis
**Líder de
Comunicaciones
del CCS**

*Comunicadora
social con énfasis
en periodismo
/ Magíster en
Responsabilidad
Social y
Sostenibilidad*

Encontrar el equilibrio adecuado entre el trabajo y los demás asuntos de la vida es un desafío que cada vez más pone a prueba a los trabajadores. Hoy por hoy, la capacidad de balancear con éxito el desarrollo profesional, los compromisos familiares y la vida personal está impactando profundamente el bienestar de las personas.

Un aspecto determinante en la armonía laboral-personal es el número de horas que una persona trabaja. Así, cuanto más trabajen las personas, menos tiempo tendrán para dedicarlo a otras actividades como el relacionamiento con otros (familiares o amigos), el ocio y el esparcimiento, la creación de hábitos saludables, el descanso y el cuidado de la salud física y mental.

Sin embargo, según el Better Life Index elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en Colombia cerca del 24 % de los empleados tienen un trabajo remunerado con horarios muy largos (que superan las 50 horas semanales), cifra que resulta

mucho mayor que el promedio de los países miembros, el cual es del 10 %. Además, se ubica como el segundo país con el peor balance vida-trabajo con una calificación de 0,6 en una escala de 0 a 10 y es el país que menos tiempo dedica al cuidado personal (comer, dormir, realizar actividad física, etc.) y al ocio (vida social con amigos y familiares, pasatiempos, entretenimiento, entre otros).

Y aunque en buena medida esta problemática tiene su origen en la estructura y la cultura organizacional de empresas cuya demanda laboral y/o estilos de liderazgo terminan amplificando las jornadas de trabajo más allá de los horarios convencionales, también hay un factor determinante: 'la adicción al trabajo' también conocido por el anglicismo 'workholism', un trastorno cuya persistencia ha llevado a denominarlo como la 'patología psicosocial del siglo XXI' (Castañeda, 2010).

El término apareció por primera vez en 1968 cuando el profesor norteamericano Wallace E. Oates comparó su propia relación con el trabajo con la que tienen los alcohólicos con la bebida y la definió como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta la salud, la felicidad y las relaciones personales. De esta forma, señala que el alcoholismo y la adicción al trabajo comparten dos características comunes: la falta de control y la dependencia.

Desde entonces, han surgido varias definiciones recogidas a través de revisiones conceptuales como la realizada por Quiceno y Vinaccia (2007) donde la adicción al trabajo se explica como un "síndrome" que hace que la persona adicta carezca de interés por todo lo que no pertenezca a su mundo profesional (citando a Aziz y Zickar, 2006) y que sus pensamientos siempre estén girando en torno al trabajo y,



Your safety
at work



por lo tanto, no logren disfrutar de actividades de recreación y descanso (como se citó en Douglas y Morris, 2006).

Por su parte, Salanova et al. (2008) definen la adicción al trabajo como un trastorno psicosocial en el que las personas desarrollan una necesidad irresistible y compulsiva por trabajar “la cual no termina cuando acaba la jornada laboral, sino que resulta una característica usual que los adictos se lleven trabajo a casa, trabajen los fines de semana, durante las vacaciones e incluso estando enfermos”. De hecho, los autores señalan que, aunque los adictos al trabajo o *workaholics* no estén realizando una tarea física y visible, es muy probable que permanezca pensando en trabajo.

De ahí que se conozcan diversas maneras de denominar a quienes padecen este tipo de dependencia, entre ellas, “adicto al trabajo”, “*workaholic*”, “alcoholista del trabajo”, “trabajadores incansables”, “trabajadictos” y “laboradictos”.

Al respecto, Juan Alberto Castillo, profesor de la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud de la Universidad del Rosario y líder científico del Grupo de Investigación en Salud, Cognición y Trabajo, señala que este fenómeno se pue-

de comprender como “una activación voluntaria de tipo comportamental donde se crean vínculos indisolubles con las actividades, los espacios y los fines definidos por el trabajo”. De este modo, añade el experto, “el trabajo se vuelve el eje sobre el que gravita la vida. Las personas terminan tan absorbidas y encapsuladas en sus asuntos laborales que no logran diferenciar entre estar trabajando y no hacerlo. La implicación laboral es tan desproporcionada, que el trabajo se les convierte en la vida misma”.

Perfil psicosocial de un adicto al trabajo

De acuerdo con Quiceno y Vinaccia (2007), entre los aspectos que inciden en que una persona desarrolle adicción al trabajo, los factores asociados, la personalidad y el ambiente laboral son los más significativos.

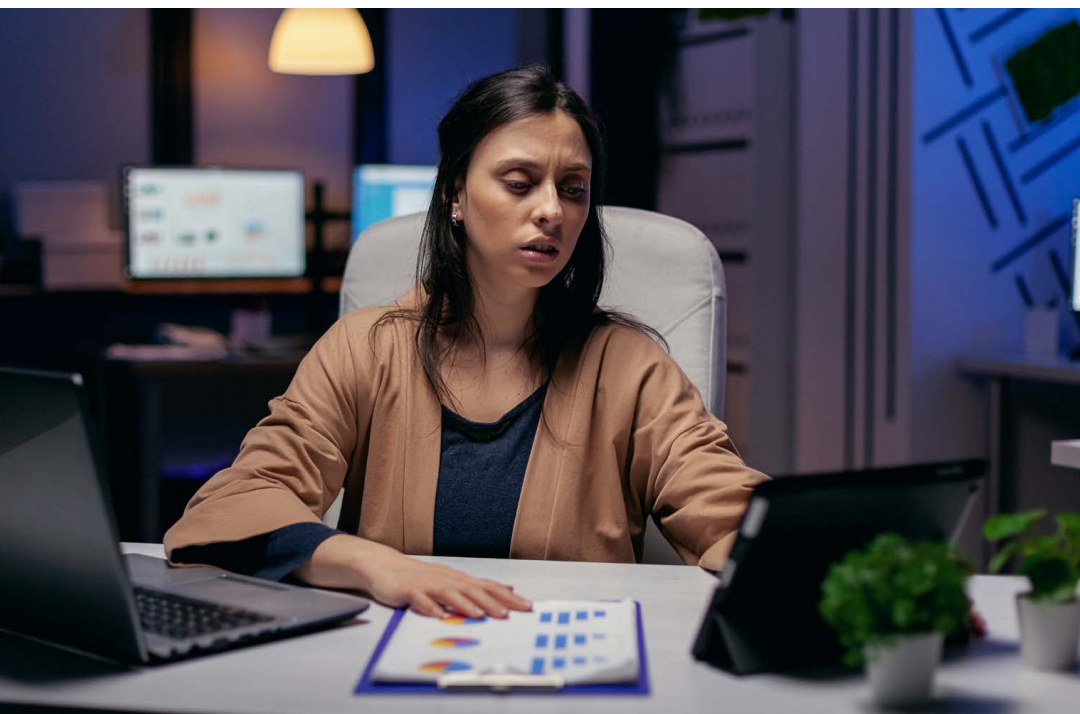
Frente al perfil personal, dicen los autores, las personas con actitudes y comportamientos cercanos al patrón de conducta tipo A (tendientes a mostrar ambición, competitividad, implicación laboral y orientación al logro) son las más propensas a desarrollar adicción al trabajo. De esta manera, tienden a tener un fuerte deseo de ocupar posiciones de control,

poder, éxito y prestigio, suelen trabajar solos, les cuesta delegar y suelen tener urgencia e inmediatez en la consecución de sus objetivos.

Por su parte, Felipe Villegas, psiquiatra laboral y gerente general de Mutalis, una IPS colombiana dedicada exclusivamente a prestar servicios clínicos en salud mental ocupacional, añade que hay estudios que han demostrado que las personas perfeccionistas, narcisistas, neuróticas y escrupulosas tienen un mayor riesgo de desarrollar este tipo de trastorno.

Entre tanto, el profesor Castillo advierte que, por lo general, aquellas personas con baja imagen de sí mismas o baja estima de sus capacidades y cualidades tienen más posibilidades de convertirse en trabajo-dependientes, así como los individuos con creciente deseo de aceptación social o de reconocimiento profesional puesto que desarrollan una preocupación excesiva por sobresalir, para lo cual requieren del vínculo y conexión permanente con el trabajo. El investigador también señala que algunas personas pueden generar esta adicción durante o después de crisis emocionales que no logran resolverse y que los lleva a refugiarse en el trabajo como fuente de escape.

Ahora bien, en la otra cara de la moneda están los factores de riesgo en la organización del trabajo. Al respecto, la literatura establece que algunos estresores presentes en los ambientes laborales pueden llegar a convertirse en potenciadores de la adicción al trabajo. Entre ellos, se destacan los entornos en los que se generan sobrecargas de trabajo y fuertes presiones temporales en la entrega de resultados, los que son fuertemente competitivos, en los que se ofrecen incentivos por una mayor productividad y dedicación y cuya cultura organizacional confiere una connotación positiva al exceso de trabajo enmascarando los rasgos del *workaholism* bajo la apariencia de responsabilidad, compromiso, dedicación y sacrificio (Quiceno y Vinaccia, 2007; Salanova et al., 2008; Garrido, 2014). Por ende, se suele señalar que este tipo de trabajadores son los que dan la “milla extra” o los que “se ponen la camiseta”.



Todo lo anterior se exagera por el creciente uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) que hacen que se pueda trabajar en “cualquier momento y en cualquier lugar”. De igual forma, la irrupción de modalidades como el teletrabajo y el trabajo remoto están dificultando la desconexión laboral de los trabajadores, contribuyendo al desarrollo de tal adicción.

“La presión que genera este tipo de organizaciones de trabajo activa una implicación y adhesión por parte de los individuos. Esto se debe a diversos temores que rodean a las personas: aspectos como la facilidad de ser reemplazado, la fragilidad contractual o la poca valoración de las habilidades y competencias lleva a los colaboradores a implicarse de manera voluntaria y excesiva en el trabajo, esto significa que el individuo a toda costa garantizará estar disponible de manera permanente e irrenunciable”, asevera Castillo.

Finalmente, otro de los factores que puede llevar a un trabajador a desarrollar dependencia laboral son las presiones económicas, debido a las cuales se ve obligado a tener más de un trabajo, lo que termina transformándose en un hábito o estilo de vida pues ven recompensada su dedicación excesiva y compulsiva en dinero y/o posicionamiento laboral.

Rasgos y señales comportamentales para tener en cuenta

Según Castillo, una de las habilidades cognitivas fundamentales de los trabajadores es su capacidad para planear actividades en términos temporales y de objetivos. Cuando los trabajadores tienen dificultades con esta destreza aparece la acumulación de tareas, conflictos para gestionar el tiempo y para alcanzar resultados, lo cual los puede llevar a borrar las líneas temporales y a definir el trabajo como un continuo que demanda permanentemente su atención.

Así, el especialista señala que el primer indicador de la adicción al trabajo es la pérdida de capacidad para planear y controlar el tiempo laboral, de modo que la persona expresará múltiples razones para permanecer anclado al trabajo.

Por ende, los *workaholics* suelen negar que tienen una dependencia a sus



actividades laborales y siempre encuentran una excusa o justificación para sus excesos. No obstante, algunas conductas identificadas en la literatura pueden advertirle a un trabajador, compañero, líder de equipo, profesional de SST o familiar que se está desarrollando un posible caso de adicción.

Conocer estos indicadores comportamentales es clave para detectar y abordar oportunamente la situación:

- Extender el horario laboral más allá del establecido sin una razón que lo justifique verdaderamente.
- Llevar trabajo a la casa por cuenta propia. El hogar se convierte en una extensión de la oficina.
- Usar momentos de descanso y ocio, incluso periodos de vacaciones, para planificar, adelantar o completar actividades laborales.
- Tener dificultades para desconectarse del trabajo sin razones de peso y perder los límites entre la vida laboral y personal. Priorizar en todo momento y lugar las actividades laborales, inclusive por encima de la familia, la pareja o los amigos.
- Consumir alimentos en horarios irregulares mientras se continúa trabajando o realizar saltos en las comidas (omitir el almuerzo, por ejemplo).
- Destinar escasas horas para dormir. Alterar los ciclos de sueño.
- Incrementar el consumo de café, bebidas energizantes y estimulantes.
- Incursionar en el consumo de sustancias psicoactivas que le permitan continuar trabajando.
- Perder interés y evadir todas aquellas actividades que no estén asociadas al trabajo (deportes, hobbies, reuniones familiares, entretenimiento y vida social).
- Llevar a un segundo plano la vida afectiva, familiar y personal, suscitando conflictos y distanciamientos que conllevan al deterioro de las relaciones interpersonales.
- Asumir por cuenta propia altas cargas laborales o responsabilidades que sobrepasan su capacidad en condiciones normales. Dificultad para delegar tareas, soltar el control y apoyarse en otros.
- Exigir demasiado de sí mismo y establecer metas y estándares excesivamente altos.

- Trabajar aun estando enfermo o en días de incapacidad (incurrir en presentismo laboral).
- Tener sentimientos de ansiedad, depresión, preocupación o culpa cuando no se está trabajando.

Impacto en la productividad y la salud de los trabajadores

Aunque en el corto plazo el adicto al trabajo puede ser muy productivo, tener un gran desempeño y lograr las metas y objetivos que se propone, el doctor Felipe Villegas advierte que el costo para el trabajador y la empresa termina siendo muy alto en términos de impactos negativos en la salud física y mental, así como para la productividad y el clima laboral.

“Lo cierto es que es muy difícil mantener estable una alta productividad a largo plazo cuando hablamos de altas demandas laborales ya que como humanos tenemos un límite cognitivo y físico”, apunta el experto.

Por un lado, la adicción al trabajo genera un conjunto de síntomas y somatizaciones fisiológicas que se asocian a problemas de hipertensión, mala nutrición, trastornos vasculares y cardíacos, alteraciones del sueño, alteraciones metabólicas, problemas gastrointestinales, alo-

pecia, contracturas musculares, dolores óseos y mayor propensión a desarrollar infecciones y adquirir virus, entre otros.

En el nivel cognitivo-emocional, las altas demandas laborales y la imposibilidad de desconectarse del trabajo pueden generar ansiedad, depresión, carencia o pérdida del sentido del humor, rigidez de pensamiento, miedo al fracaso, intolerancia, impaciencia e irritabilidad, pérdidas parciales de memoria, baja autoestima e, incluso, pensamientos suicidas.

“El trabajador eventualmente se agotará y tendrá altas posibilidades de presentar *burnout*, consumo de sustancias psicoactivas y por supuesto mayor posibilidad de generar conflictos con sus compañeros de trabajo y superiores”, explica Villegas.

Así mismo, Castillo advierte que diversos estudios han concluido que cuando un trabajador ve afectada su salud mental, su capacidad productiva se reduce hasta en un 40 %. “Desde el punto de vista cognitivo, se ha identificado una pérdida de las capacidades individuales para reconocer y corregir errores, lo que conlleva repetición de acciones y reprocesos continuos”. A su vez, Salanova et al. (2008) sostienen que la adicción al trabajo puede ocasionar accidentes laborales debido

a que llegará un momento en el que las altas demandas de trabajo desbordarán los recursos propios del trabajador incluyendo su capacidad de concentración y toma asertiva de decisiones.

Finalmente, en cuanto al clima laboral es posible que se generen impactos negativos ya que, como lo indica Castillo, la mayor parte de las actividades productivas están interconectadas y puede ocurrir que un trabajador adicto genere una escenario de sobrecarga generalizada de tareas o solicitudes a sus colegas o, por el contrario, un escenario de vacío de tareas donde los pares y/o departamentos se quedan sin recursos para desarrollar su trabajo porque estos han sido absorbidos por una sola persona, lo que termina generando conflictos laborales.

Claves para un adecuado abordaje

Una empresa que fomenta el trabajo excesivo, la no desconexión y que antepone el trabajo sobre el bienestar, tiene un alto riesgo de ver incrementadas las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo. Por lo tanto, no alentar y desestimular la adicción al trabajo es el primer paso para prevenirlo y evitarlo”, apunta el psiquiatra laboral, Felipe Villegas. Por eso, como medidas de prevención secundaria, el médico recomienda identificar conductas de adicción al trabajo de forma temprana y ofrecer acompañamiento a los casos fichados de la mano de áreas expertas en gestión de personal y psicoterapia que resultan útiles para desarrollar conductas adaptativas, que impacten de forma positiva la relación que tienen los trabajadores con sus funciones.

No obstante, el docente e investigador Juan Alberto Castillo afirma que entre los mayores obstáculos que enfrentan las áreas y los profesionales de la SST para afrontar este fenómeno está, por un lado, la presencia de factores culturales que consideran que trabajar es una condición inherente y natural de los individuos; por ende el tiempo dedicado a esta actividad se ve como signo de éxito o de compromiso y, por otro lado, la escasa información y formación sobre este tipo de adicción. De hecho, señala que



“existen pocas herramientas de comprensión en materia de SST, ya que estas prácticas se alimentan de listas o cuestionarios que son fácilmente manipulables y que pueden conducir a lecturas erróneas de las situaciones”.

Para superar tales dificultades y adoptar un enfoque holístico en el abordaje de la adicción al trabajo, Salanova et al. (2008) clasifican las acciones en tres ámbitos:


1. Acciones individuales. Centradas en mejorar los recursos personales donde se parte de identificar el problema y capacitar a los trabajadores que lo padecen en gestión del tiempo, flexibilidad, equilibrio de vida laboral y personal y formación en habilidades sociales mediante actividades de *coaching*, grupos de apoyo y psicoterapia especializada, entre otros.

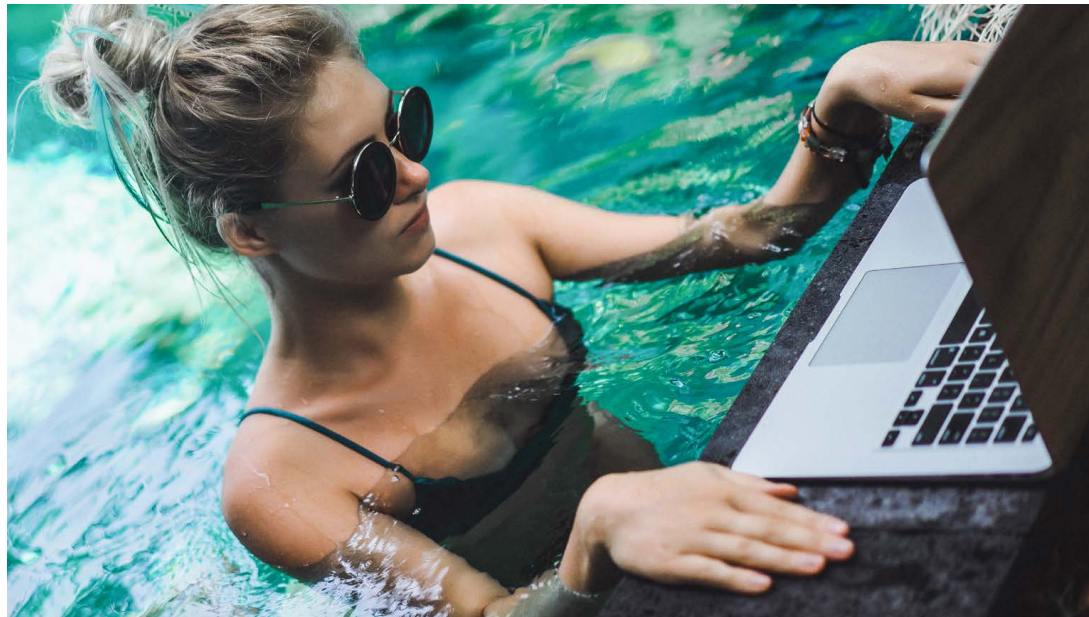
2. Acciones organizacionales. Buscan identificar y comprender los factores de riesgo en la cultura organizacional y el ambiente de trabajo que podrían originar la adicción y actuar sobre ellos mediante intervenciones entre las que se cuentan una mejor distribución de las cargas de trabajo, fijación de plazos adecuados y asumibles para la entrega de resultados y el alcance de metas, creación de políticas de desconexión laboral, delimitación y respeto de los horarios de trabajo, implementación de programas corporativos para promover la salud física y mental, el no reforzamiento de las “conductas heroicas”

(tales como trabajar horas extras o fines de semana), la promoción de valores en el lugar de trabajo que fomenten el equilibrio de prioridades y la potenciación de trabajos más cooperativos, con mayores posibilidades de comunicación y participación en la toma de decisiones, así como la formación de directivos que actúan como modelos saludables para sus empleados.

3. Acciones extra-organizacionales. Contemplan la identificación de aspectos extralaborales que puedan incidir en el desarrollo de la adicción y, a partir de allí, la realización de terapias familiares, en las que se capacita a las perso-

nas más cercanas a los trabajadores sobre los conceptos de la dependencia del trabajo y cómo abordar la situación mediante una serie de pautas y orientaciones.

“El gran reto de los líderes y profesionales de SST es ubicar en el centro al trabajador y su bienestar. Cuando logramos conectar el bienestar de los colaboradores con el propósito, la misión y la cultura de la empresa tenemos una organización más sostenible, que tendrá un mayor retorno para la sociedad y los accionistas. Cuando todo esto se articula, es poco probable ver conductas de adicción al trabajo”, puntualiza Villegas. 



Referencias

Castañeda Aguilera, E. (2010). Adicción al trabajo (*workaholism*): patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 57-66. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000100006&lng=es&tlng=es.

Castillo, J.A. (2022, 6 de julio). Comunicación personal [Entrevista].

Garrido M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. En: *Enfermería Global* 13(33), 362-369 https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100018

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2020) Better Life Index <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/>

Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S. & Schaufeli, W. (2008). La adicción al trabajo. Nota Técnica de Prevención 759. Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/327740/759.pdf/e48ee038-630c-4883-9013-fc05dc244f8f>

Villegas, F. (2022, 22 de junio). Comunicación personal [Entrevista].

Vinaccia A. & Quiceno, J. (2007). La adicción al trabajo “*workaholism*”. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XVI (2),135-142 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281921793004>