



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

FACULTADE DE CIENCIAS DO TRABALLO

GRAO EN RELACIÓNS LABORAIS E RECURSOS HUMANOS

ADICCIÓN AL TRABAJO Y SALUD LABORAL: CAUSAS Y REPERCUSIONES SOBRE EL TRABAJADOR.

ADICCIÓN AO TRABALLO E SAÚDE LABORAL: CAUSAS E REPERCUSIÓNS
SOBRE O TRABALLADOR.

WORKAHOLISM AND OCCUPATIONAL HEALTH: CAUSES AND
CONSEQUENCES ON WORKERS.

TRABALLO DE FIN DE GRAO. CURSO ACADÉMICO 2017/2018

CABARCOS FERNÁNDEZ, ALICIA
DIRECTOR/A: REIG BOTELLA, ADELA

RESUMEN

La adicción al trabajo es un término que ha adquirido importancia en los últimos años, se trata de un exceso de trabajo causado por un impulso incontrolable provocado por presiones internas, pero que sin embargo, el adicto no disfruta de su trabajo. Además el *workaholism* es un daño psicosocial ya que el trabajador que sufre esta adicción presenta problemas de malestar psicológico, estrés, irritación, etc. Existen una serie de atributos que aumentan las posibilidades de padecer este tipo de adicción y también diversas consecuencias, tanto a nivel individual como organización o social, por eso es importante tener en cuenta los posibles métodos de prevención. Así mismo, también es importante diferenciar *workaholism* de *engagement* ya que a primera vista podrían confundirse y esto sería perjudicial para la organización, ya que existe una gran diferencia de rendimiento laboral y productividad entre uno y otro.

PALABRAS CLAVE: adicción, workaholism, organización, estrés, engagement, salud.

ABSTRACT

Workaholism is a term that has purchased importance in the last years, treats of an excess of work caused by an uncontrrollable impulse caused by internal pressures, but that however, the addict does not enjoy of his work. In addition the workaholism is a psychosocial damage since the worker that suffers this addiction presents problems of psychological unrest, stress, irritation, etc. Exist a series of attributes that increase the possibilities to suffer this type of addiction and also diverse consequences, both at an individual level like organisation or social, therefore it is important to take into account the possible methods of prevention. Also it is important to differentiate workaholism of engagement since at first sight they could confuse and this would be hurtful for the organisation, there is a great difference in work performance and productivity between one and the other.

KEYWORDS: addiction, workaholism, organisation, stress, engagement, health.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	5
	2.1 OBJETIVO GENERAL	5
	2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3.	METODOLOGIA.....	6
4.	WORKAHOLISM	7
	4.1. DEFINICIÓN, CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS	7
5.	ETIOLOGIA (TEORÍAS)	10
6.	ANTECEDENTES DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO	13
	6.1 INDIVIDUALES	13
	6.2 COLECTIVAS	15
7.	EVALUACIÓN DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO.....	16
8.	CONSECUENCIAS Y PREVENCIÓN DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO	19
	8.1 INDIVIDUALES	19
	8.2 ORGANIZACIONALES.....	21
	8.3 SOCIALES	22
9.	RELACIÓN DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO CON EL ENGAGEMENT.....	24
10.	CONCLUSIONES	27
11.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29

1. INTRODUCCIÓN

A nuestro alrededor, cada vez existen más personas que dedican demasiado tiempo al trabajo, en parte debido a la flexibilidad de horarios y a la autonomía laboral, esto afecta a diversos ámbitos en sus vidas. Ser trabajador es una virtud, pero serlo en exceso y tener un elevado compromiso con la empresa puede dar lugar a una adicción al trabajo, y por lo tanto, un riesgo psicosocial.

El término adicción al trabajo (*workaholism*), es un concepto relativamente reciente. Lo propone por primera vez el psicólogo americano Ayne E. Oates en 1968, para referirse a su propia conducta y lo comparó con otra adicción: el alcoholismo. Más tarde Oates (1971) definió *workaholism* como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona.

El adicto al trabajo o *workaholic* es aquel que dedica más tiempo del necesario o exigido al trabajo, además de una cuestión cuantitativa de horas de dedicación también es una cuestión cualitativa, en el sentido de que aquellas personas que se centran en el trabajo lo anteponen a cualquier otra actividad. Ya que estos son incapaces de tomarse tiempo libre, ya que les generaría una sensación de insatisfacción y agobio. Esta obsesión por asumir más y más tareas, genera conflictos entre los trabajadores y en la organización.

Otros autores como Spencer y Robbins (1992) definen a la persona adicta al trabajo como alguien que está muy implicada en su trabajo, que se siente impulsada a trabajar a causa de una compulsión interna más que por demandas externas y que experimenta un bajo placer en el trabajo.

Robinson (1997, p.81) define la adicción al trabajo como “un desorden progresivo y potencialmente fatal, caracterizado por demandas autoimpuestas, por trabajar desmesuradamente, por la incapacidad para regular los hábitos de trabajo y por la exclusión de muchas otras actividades cotidianas”.

El trabajo excesivo y la compulsión por trabajar, son las dos dimensiones principales que definen la adicción al trabajo (Schaufeli et al., 2015). Estas dos facetas conductuales y cognitivas de la adicción al trabajo (trabajar excesivamente y compulsivamente) no son mutuamente excluyentes, sino más bien vistos como complementarios y coexistentes en diversos grados dentro de los individuos (Clark et al., 2016). Los resultados más deseables

están asociados con el perfil caracterizado por los niveles más bajos de adicción al trabajo (Gillet et al., 2017).

El presente trabajo empieza con una introducción en el capítulo primero, se definen los objetivos y la metodología que se ha usado en los capítulos segundo y tercero.

El cuarto capítulo hace referencia al concepto de *Workaholism* y sus características. En el quinto capítulo se realiza un pequeño resumen de las teorías y modelos más reconocidos de la adicción al trabajo.

El capítulo sexto se explican los antecedentes de la adicción al trabajo, tanto los individuales como los colectivos (Aguilera, 2017; Salanova et al., 2013). En el capítulo séptimo se tratan los distintos métodos de evaluación: WorkBat, Duwas, Wart, entre otros, (Carlotto y Del Líbano, 2010; Serrano-Fernández et al., 2016). En el octavo capítulo se describen tanto las posibles consecuencias como su prevención a nivel individual, organizacional y extra organizacional (Del Líbano et al., 2006; Salanova et al., 2013).

Posteriormente, se analizará en el capítulo nueve la relación que tiene el concepto *workaholism* con el *engagement* (Hakanen et al., 2012; Schaufeli et al., 2012). Y por último, en el décimo capítulo, tras realizar un exhaustivo análisis de la información obtenida expongo las conclusiones.

2. OBJETIVOS

El término *workaholism* en los últimos años se ha convertido en una palabra de moda popular, pero ¿qué sabemos sobre la adicción al trabajo desde una perspectiva científica?

2.1 OBJETIVO GENERAL

- Analizar los factores que influyen en la adicción al trabajo y sus consecuencias a nivel organizacional e individual.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la adicción al trabajo o *workaholism*, sus características y dimensiones.
- Analizar los antecedentes del *workaholism* e identificar los factores que actúan como determinantes en los resultados organizacionales
- Especificar las consecuencias de la adicción al trabajo y su posible prevención.
- Determinar si existe relación entre *workaholism* y *engagement*, similitudes y diferencias.

3. METODOLOGIA

El presente trabajo de fin de grado se ha llevado a cabo obteniendo la información necesaria a partir de la revisión y lectura crítica-reflexiva de publicaciones, artículos, revistas de impacto sobre la adicción al trabajo en las bases de datos como Scopus, Psycinfo, Dialnet, PubMed Central y Google Académico en un rango de años de búsqueda lo más actual posible.

A partir de la información obtenida tras realizar una exhaustiva revisión bibliográfica, que me ha proporcionado una visión general sobre el estado de la adicción al trabajo, he elegido aquellos puntos que consideraba de mayor interés en esta área, comparando y contrastando la información para que el contenido de este trabajo sea lo más fiel posible a la realidad, analizando críticamente los artículos de los autores más relevantes actualmente en este campo de estudio.

4. WORKAHOLISM

4.1. DEFINICIÓN, CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS

El término *workaholism* aparece definido por primera vez en 1971 por Wayne Oates, desde entonces las investigaciones sobre este tema han dado lugar a numerosos desacuerdos a la hora de definir y medir dicho término (Clark, 2016).

Hay un uso excesivo de éste término para describir a una persona altamente involucrada en el trabajo y con síntomas no saludables (Wojdylo, 2015), sin embargo las razones por las que una persona se involucra en el trabajo pueden ser diversas y no necesariamente indicar un *workaholism* (Porter, 1996).

Existen múltiples definiciones y puntos de vista diferentes a la hora de conceptualizar la adicción al trabajo. Según Van Wijhe et al. (2014), el tema común en la mayoría de las definiciones es que los adictos al trabajo gastan un tiempo considerable en su trabajo. Fassel (2000) describe el *workaholism* como una patología; Scott, Moore y Miceli (1997) como un patrón de comportamiento que persiste en múltiples configuraciones organizacionales.

Salanova et al. (2013) aseguran que también existen diferentes visiones a la hora de definir la adicción al trabajo como un concepto positivo o como un concepto negativo. La perspectiva positiva de la adicción tuvo su mayor predominio en los primeros años de investigación con autores como Machlowitz (1980), Korn, Pratt y Lambrou (1987); estos autores entendían la adicción al trabajo como un fenómeno positivo desde un punto de vista organizacional, ya que consideraban que acarrearía consecuencias positivas tanto para el trabajador como para la empresa. También existe algún estudio en el que se demuestra que algunas personas adictas al trabajo disfrutaban y son productivas como el llevado a cabo por Peirperl y Jones (2001).

Predominan los autores que entienden la adicción al trabajo como un concepto negativo. Una de las definiciones más influyentes es la que dieron Spencer y Robbins (1992), ésta no se basa solo en las horas de trabajo si no que se refiere a la motivación para llevarlas a cabo, sugirieron que un adicto al trabajo está altamente involucrado en su trabajo porque se siente obligado o impulsado por las presiones internas y el disfrute por el trabajo es bajo. Además el modelo que formularon estos autores contempla tres dimensiones: implicación en el trabajo o *work involvement*, disfrute con el trabajo o *work enjoyment* e impulso o

drive. Robinson (1997) la define como un desorden progresivo y potencialmente fatal, caracterizado por demandas autoimpuestas, por trabajar desmesuradamente, por la incapacidad para regular los hábitos de trabajo y por la exclusión de muchas otras actividades cotidianas.

Es decir, los adictos al trabajo son aquellas personas que disfrutan del hecho de trabajar, están obsesionadas con el trabajo y dedican muchas horas y tiempo personal al trabajo, además tienen una serie de emociones negativas como culpabilidad y ansiedad cuando éstos no se están dedicando a actividades laborales (Merino et al., 2013). Además se establece que los adictos dedican al menos 50 horas a la semana al trabajo.

Scott et al. (1997) distinguen tres características fundamentales en los adictos al trabajo: en primer lugar la tendencia a pasar una gran cantidad de tiempo en actividades laborales; en segundo lugar, con frecuencia piensan en el trabajo cuando no están en el trabajo y por último, tienden a trabajar más allá de la organización y las expectativas monetarias, necesidades o demandas.

Existe un componente obsesivo-compulsivo en el *workaholism*, pero esto no es suficiente para explicar la adicción (Wojdylo, 2013).

Unos aspectos importantes en las definiciones son la compulsión, para explicar por qué se dedica tanto tiempo a trabajar y el ámbito extra laboral; además se puede establecer que es un daño psicosocial porque el trabajador presenta síntomas de malestar psicológico y estrés, y estos problemas pueden afectar al ambiente social y extra laboral generando conflictos tanto con compañeros como con la familia y/o los amigos (Salanova et al., 2008), ya que la adicción no termina cuando acaba la jornada laboral, es usual que se lleven trabajo a casa, trabajen los fines de semana, durante las vacaciones e incluso estando enfermos.

Además del trabajo excesivo y la compulsión existen otras características:

1. *Negación del problema*. El adicto utiliza excusas para justificar el tiempo que le dedica al trabajo llegando incluso a convencerse a sí mismo (Porter, 1996).
2. *Necesidad de control*. El trabajador siente desesperación cuando tiene que esperar o las cosas no se hacen a su manera y escapan de su control, de ahí que sea incapaz de delegar tareas entre los subordinados y a trabajar en equipo. Esta necesidad de control hace que se asegure poder trabajar siempre que lo desee (Porter, 1996).

3. *Alta importancia y significado del trabajo.* Para los adictos el trabajo es el centro de su vida, por eso como ya se ha dicho con anterioridad, es habitual que trabaje los fines de semana, en vacaciones e incluso cuando no se encuentra en buenas condiciones debido a alguna enfermedad (Salanova et al., 2013).
4. *Alta vitalidad, energía y competitividad.* La persona adicta al trabajo es muy enérgica, con altas dosis de vitalidad y motivada frecuentemente por la competitividad y la comparación social con los demás, ya sea compañeros de trabajo, amigos o familiares. Ese refuerzo social no hace sino incrementar la compulsión del adicto o adicta por trabajar más y más. La presencia de esta vitalidad y energía es la responsable de que en algunas investigaciones se haya confundido la adicción al trabajo con otros conceptos positivos como el engagement o con el compromiso organizacional (Salanova et al., 2013).
5. *Manipulación de la información.* Es frecuente que manipule situaciones o a sus compañeros para asegurarse una necesidad continua de trabajo (Porter, 2001).

Del Líbano (2006) añade otras características como:

6. *Comunicación interpersonal deficiente.* Es más importante lo que hace el propio trabajador que las relaciones con los demás.
7. *Desinterés general por cualquier otra actividad* (ocio, deportes, familia, amistades, etc.)
8. *Necesidad de reconocimiento social de su trabajo,* debido a la baja autoestima
9. *Bajo rendimiento laboral a medio/largo plazo*
10. *Problemas de salud*

5. ETIOLOGIA (TEORÍAS)

Del Líbano y Llorens (2012) y Aguilera (2017) presentan cinco modelos teóricos que explican la formación y el desarrollo de la adicción al trabajo.

- **Modelo de afecto-cognición-conducta:** Considera tres dimensiones básicas (afecto, cognición y conducta) en función de las cuales se distinguen una serie de antecedentes de la adicción al trabajo (disposiciones, experiencias socioculturales y refuerzos conductuales del ambiente). Según este modelo la interacción de estos antecedentes específicos determinan que los trabajadores disfruten el trabajo (dimensión afectiva), dediquen un tiempo excesivo a trabajar por el placer que les produce (dimensión conductual) o presenten problemas para dejar de trabajar, ya que al hacerlo experimenta síntomas de ansiedad (dimensión cognitiva). Por lo tanto, los trabajadores que presenten estos patrones de conducta estarían categorizados como adictos/as al trabajo y tendrían asociadas una serie de consecuencias como puede ser la satisfacción laboral, pero también problemas de salud y relaciones sociales pobres (Ng, Sorensen y Feldman, 2007).
- **Modelo del conflicto de rol:** Está basado en el papel mediador del conflicto de rol en el proceso de adicción al trabajo, así como en otros síndromes psicosociales del trabajo como el burnout y el bienestar laboral. Es decir, el conflicto de rol es un factor clave que media la relación entre la adicción al trabajo, el burnout y el bienestar. De tal manera que, en función de los niveles de conflicto de rol, las consecuencias de la adicción al trabajo se relacionarán con menores niveles de bienestar y con mayores niveles de burnout, significa que por ejemplo la adicción al trabajo en combinación con altas demandas laborales puede producir burnout, pero siempre que el trabajador experimente conflicto de rol, es decir que perciba demandas contradictorias entre sí a la hora de realizar su trabajo (Schaufeli, Bakker, Van der Heijden y Prins, 2009). En este caso la adicción es un factor de riesgo de burnout y de pérdida de bienestar.
- **Teoría de la personalidad y los incentivos:** Liang y Chu (2009) plantean que la adicción al trabajo aparece cuando intervienen tres factores: rasgos de la personalidad, incentivos personales e incentivos organizacionales. Con respecto a los rasgos de personalidad consideran que existen cuatro rasgos clave en el desarrollo de la adicción al trabajo:

- a. *Rasgos obsesivos-compulsivos*, que hace referencia a la obsesión que presentan los adictos al trabajo y la dificultad que tienen para dejar de trabajar.
- b. *Orientación hacia el éxito*, que influye en el tiempo invertido a pensar sobre el trabajo, siempre más allá de lo requerimientos reales.
- c. *Perfeccionismo*, hace referencia a la exactitud con la que se realizan las tareas y se ha relacionado frecuentemente con la adicción.
- d. *Responsabilidad*, que está asociada con altos niveles de éxito a través de la planificación y la perseverancia.

En cuanto a los dos tipos de incentivos, los personales y los organizacionales se refiere al fomento de la adicción al trabajo en el ámbito del trabajo a través del reconocimiento explícito a aquellas personas que trabajan por encima de lo estipulado.

La interacción entre los rasgos y los incentivos se traducirá en disfrute en el trabajo, necesidad de trabajar más o problemas de conciliación y pensamientos concurrentes y obsesiones relacionadas con el trabajo. Este modelo resalta la interacción persona-entorno. Un adicto al trabajo no “nace”, sino que también se “hace”, es decir que la genética no es totalmente determinante, sino solo un factor de riesgo.

- **Teoría de los rasgos de personalidad:** McMillan et al. (2001) proponen que la adicción al trabajo es consecuencia de ciertos rasgos de la personalidad, considerando que el entorno puede influir activando dichos rasgos, manifestándose así la adicción. En resumen, la teoría defiende la existencia de una predisposición genética, pero sin ser ésta determinante. Los rasgos relacionados con la adicción serían: comportamiento obsesivo-compulsivo, alta energía y perfeccionismo.
- **Modelo esfuerzo-recompensa:** Peirperl y Jones (2001) consideran la existencia de dos dimensiones independientes: La percepción del esfuerzo realizado y la percepción de la recompensa recibida a cambio. Según se combinen éstas dimensiones se pueden identificar cuatro tipos de trabajadores:
 - a. *Trabajadores adictos al trabajo*, que son aquellos que perciben un gran esfuerzo a cambio de una gran recompensa.
 - b. *Trabajadores overworkers*, que perciben que la recompensa no es compensatoria lo que les lleva a experimentar sentimientos negativos.

- c. *Trabajadores withholders*, que perciben un bajo esfuerzo y una pequeña recompensa, es decir son trabajadores con poca motivación y rendimiento.
- d. *Trabajadores coleccionistas*, que entienden que la recompensa percibida es mayor que el esfuerzo, es decir son trabajadores con alta motivación y que obtienen buenos resultados.

6. ANTECEDENTES DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO

Entendemos como antecedentes de la adicción al trabajo aquellos atributos, ya sean características individuales, condiciones sociales o contexto ambiental, que aumentan las posibilidades de padecer este tipo de adicción.

Aguilera (2017) propone que la adicción al trabajo es un fenómeno complejo, no tiene una única causa, sino que tiene diversos factores antecedentes. Dichos factores no predicen la aparición de la adicción, simplemente se relacionan con ella con mayor o menor probabilidad y cita como predictores de la adicción aquellos que han recibido mayor respaldo: características demográficas, valores personales, patrón de conducta tipo A (individuos que están constantemente en una lucha excesiva por la consecución de logros en el menor tiempo posible), satisfacción laboral, familia, cultura organizacional, demandas laborales, etc.

Salanova et al. (2013) diferencian dos tipos de antecedentes: individuales y colectivos.

6.1 INDIVIDUALES

Los antecedentes individuales más reconocidos a nivel empírico son: la familia, los valores personales y laborales, la autoestima y la satisfacción laboral.

Snir y Harpaz (2004) enfatizan que las características personales son las responsables de fomentar la adicción al trabajo.

a. La familia de la persona adicta al trabajo

Se determinan las fases de la adicción en función de la familia de origen, entendiéndose que la persona pasa por tres fases desde que nace hasta que se puede entender que es adicta al trabajo:

- Fase 1: La persona se cría en un ambiente familiar en el que algún miembro es adicto al trabajo o tiene otro tipo de adicciones. La familia puede ser disfuncional e imponer reglas que impidan la expresión abierta de sentimientos y establecer estándares de perfección no realistas.
- Fase 2: Los primeros síntomas de la adicción se manifiestan en la juventud, en aquellas personas que no reciben la aprobación de los demás, ya sea compañeros, amigos, etc.

- Fase 3: La adicción, que ya es manifiesta, se agrava en la edad adulta. Las crisis interpersonales y de salud son cuestiones triviales en esta fase. Si la adicción no se reduce o retiene puede llegar a ser crónica o incluso derivar en la muerte, de hecho en países como Japón existe un término para éste suceso, *karoshi*.

Robinson (1997) sostiene que la adicción al trabajo se puede pasar de generación en generación a través de procesos y dinámicas familiares. Igualmente, un ambiente familiar conflictivo puede ser una excusa para refugiarse en el trabajo (Moreno et al., 2005).

b. Valores personales y laborales

Una tendencia de las sociedades occidentales al trabajo y el logro se basa en los principios calvinistas y en la creencia de liberación del hombre mediante el trabajo (Aguilera, 2017).

Schwartz y Bilsky (1992) explican que los valores reflejan nociones generales y abstractas respecto a pensamientos y acciones, además actúan como guías de acción y ayudan a prioricemos unos ámbitos de la vida frente a otros. Es decir, que existen personas para las cuales el trabajo es central o prioritario en sus vidas, esto implica que atribuyan menos importancia a otros aspectos y por tanto, sean más susceptibles a desarrollar adicción al trabajo.

c. Autoestima

Para conseguir la aprobación de los demás, las personas que poseen bajos niveles de autoestima dedican mucho tiempo a trabajar de forma compulsiva, ya que la adicción al trabajo les daría poder y control sobre su conducta, y así demostrar su valía social y organizacional. (Salanova et al., 2013).

d. Satisfacción laboral

Aguilera (2017) establece que las personas altamente satisfechas pueden acabar desarrollando adicción, igualmente los adictos suelen presentar menor satisfacción extra-laboral por lo que van descuidando, cada vez más, sus relaciones sociales. Por otro lado Salanova et al. (2013) aseguran que la relación entre satisfacción laboral y adicción al trabajo es muy estrecha, ya que existe evidencia para considerar que la adicción es tanto una consecuencia como un antecedente de la satisfacción laboral.

6.2 COLECTIVAS

Los antecedentes organizacionales se desglosan en dos apartados: comportamientos organizacionales y características de los puestos de trabajo.

a. Comportamientos organizacionales

Porter (2004) refleja que muchas organizaciones refuerzan la conducta de los adictos, sobre todo en aquellas que valoran más el tiempo trabajado que la calidad del desempeño, ya que ante la sociedad, los profesionales que dedican más horas a trabajar son percibidos como más comprometidos con su organización y se les suele poner como ejemplo de estándares de trabajo (Burke, 2001).

Además diversos autores afirman que las organizaciones pueden crear adicción al trabajo (Schaeff y Fassel, 1988) y otros sin embargo defienden la idea de que en realidad lo que crea adicción son las personas adictas que se encuentran dentro de la organización (Porter, 1996).

b. Características de los puestos de trabajo

Aunque la adicción al trabajo esta principalmente relacionada con características personales, existen algunos estresores o demandas laborales que pueden llegar a convertirse en potenciadores de la adicción. Así cuando personas potencialmente adictas perciben la presencia de determinadas demandas laborales específicas en sus puestos de trabajo, éstas podrían multiplicar la posibilidad de desarrollar adicción.

Además según autores como Lepine et al. (2005) existen determinadas demandas denominadas retadoras (*challenge stressors*) que, contrariamente a cómo funcionan las demandas obstáculo (*hindrance stressors*), pueden tener efectos positivos sobre el desempeño y la motivación laboral.

Estas demandas retadoras pueden incrementar la motivación si se asocian de forma positiva con el trabajo a través de recompensas, pero esto está relacionado directamente con la adicción al trabajo, es decir que dichas demandas podrían convertirse en demandas potenciales de la generación de ambientes adictivos. Entre las demandas retadoras que pueden llegar a ser adictivas destacan: la sobrecarga de trabajo, la presión temporal y las fechas tope. (Del Libano et al., 2006).

7. EVALUACIÓN DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO

Desde que se definió la adicción al trabajo se han creado diferentes herramientas de evaluación, aunque la mayoría son cuestionarios de autoinforme, como es habitual en las pruebas que miden los daños psicosociales (Andreassen y Pallesen, 2016; Del Líbano et al., 2006; Del Líbano y Llorens, 2012; Salanova et al., 2008). Los más conocidos son el WART, el WORKBAT, el SNAP-Work y el DUWAS, entre otros, y los cuales describo con más detalle a continuación.

1. ***Work Addiction Risk Test (WART)***: Creado por Robinson, en 1989. Es un cuestionario de autoinforme compuesto por 25 ítems puntuables en una escala Likert que oscila entre 1 (nunca verdadero) y 4 puntos (siempre verdadero). La construcción en escala se basa en los síntomas informados por los médicos que tratan a los adictos al trabajo, y mide la adicción al trabajo como un tipo de comportamiento en lugar de una adicción (Andreassen, 2014). El rango de puntuación es de 25 a 100: los resultados de 67-100 indican trabajadores altamente adictos, 57-66 moderadamente adictos al trabajo y resultados por debajo de los 57 sugieren que no son adictos al trabajo.

El cuestionario para medir la adicción al trabajo está compuesto por cinco subescalas o dimensiones: Tendencias compulsivas, Control, Auto-absorción, Incapacidad para delegar y Auto-valoración (Del Líbano et al., 2006).

Existe una adaptación al castellano del WART (Fernández- Montalvo y Echeburúa, 1998).

2. ***Workaholism Battery (WORKBAT)***: Spencer y Robbins (1992) elaboran este cuestionario basándose en la información obtenida de la literatura sobre la adicción al trabajo y en sus propias hipótesis. Este cuestionario permite distinguir entre seis tipos de empleados: Adictos al trabajo, entusiastas del trabajo, adictos al trabajo entusiastas, trabajadores no comprometidos, trabajadores relajados y trabajadores desencantados.

Del Líbano et al. (2006) establece que es un cuestionario compuesto por 25 ítems puntuables en una escala de Likert de 5 puntos de anclaje, que varían entre totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo. Comprende tres sub-escalas:

- a. *Impulsividad (Drive)*, que refleja la motivación interna por el trabajo y la frecuencia de los pensamientos sobre el mismo.
 - b. *Satisfacción en el trabajo (Enjoyment of Work)*
 - c. *Implicación en el trabajo (Work involvement)*, que refleja la necesidad de trabajar, ya sea en el puesto de trabajo o fuera de él, lo que implica una frontera difusa entre el trabajo y la vida privada, y la incapacidad para relajarse.
3. ***Workaholic Adjective Checklist (WAC)***: Indaga las actitudes y las conductas relacionadas con el trabajo mediante un sistema que incluye las obsesivo-compulsivas, maníacas, intolerantes e inciertas (Andreassen, 2014).
 4. ***Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality Workaholism Scale (SNAP-Work)***: Desarrollado por Clark en 1993, asume un grado de solapamiento con el trastorno obsesivo-compulsivo de la personalidad.
 5. ***The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)***: Taris et al. (2005) elaboran este cuestionario basado en la escala WART y WorkBAT, incluye dos componentes: trabajo excesivo y compulsión por trabajar.
DUWAS es un cuestionario compuesto por 25 ítems que mide la adicción al trabajo (Schaufeli et al., 2009), pero también existe una versión compuesta por 17-ítems.
Todos los ítems se califican en una escala de cuatro puntos que va desde (casi) nunca hasta (casi) siempre. El rango de puntuación es 10-50, donde el puntaje de corte para la adicción al trabajo se establece por encima del percentil 75 en ambas subescalas. DUWAS mide la adicción al trabajo como una excesiva compulsión obsesiva hacia el trabajo. Es breve y está validado psicométricamente.
 6. ***Workaholism 5 (WO-5)***: Creado por el equipo de investigación WoNT (Work & Organization Network) en 2004, la adicción al trabajo se mide con dos cuestionarios distintos en este instrumento que permiten distinguir entre adictos al trabajo y no adictos, así como conocer los antecedentes laborales (demandas y recursos), personales (recursos personales) y consecuencias de tal adicción.
 7. ***The Bergen Work Addiction Scale (BWAS)***: BWAS es un cuestionario de siete ítems desarrollado por Andreassen, Griffiths, et al. (2012) Anclado en la teoría general de la adicción, BWAS opera la adicción al trabajo como si constara de siete criterios principales de adicción: relevancia, modificación del estado de ánimo, conflicto, abstinencia, tolerancia, recaída y problemas. Todos los ítems están

redactados de acuerdo con los criterios de diagnóstico de adicción, y se puntuaron en una escala de cinco puntos que varía de nunca a siempre, y se preguntó con qué frecuencia durante el último año se presentaron los síntomas. El rango de puntuación es de 7 a 35, donde la puntuación de corte se establece por encima de 4 en al menos cuatro de los siete criterios (puntuación politécnica). BWAS es una medida breve y validada psicométricamente.

8. CONSECUENCIAS Y PREVENCIÓN DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO

Del Líbano et al. (2006) afirman que la adicción al trabajo es un daño psicosocial y, como tal, conlleva consecuencias negativas para el trabajador (ansiedad, conductas compulsivas, aislamiento social, etc.), para la organización (disminución del rendimiento, conflictos sociales, etc.) y para la familia y ambientes extraorganizacionales (divorcios, problemas familiares, disminución de las redes sociales, etc.).

La adicción al trabajo puede influir negativamente en las relaciones privadas, el ocio y la salud. Los síntomas son similares a lo que vemos en otras adicciones, incluidos los efectos en el estado de ánimo, la tolerancia y la abstinencia (Andreassen, Griffiths, Hetland et al., 2012).

La mayoría de las investigaciones sobre las consecuencias de la adicción al trabajo se han centrado en su lado negativo (Killinger, 1991; Schwartz, 1992); es decir, trabajadores infelices y obsesivos que no obtenían buenos resultados en el trabajo y que perjudican a sus compañeros en el ambiente laboral. Gorgievski et al. (2010) proponen que el exceso de responsabilidades y de tareas consecuentes de la no delegación suele afectar negativamente a la calidad final del trabajo realizado, es decir finalmente afecta también al rendimiento de la organización.

Salanova et al. (2013) establecen que existen varios tipos de consecuencias de la adicción al trabajo: individuales, organizacionales y sociales.

Fassel (2000) señala que la adicción al trabajo es una conducta disfuncional, por lo que es necesario establecer unos planes de tratamiento y prevención adecuados. Las acciones preventivas se clasifican en tres ámbitos: acciones individuales, organizacionales y extra-organizacionales.

8.1 INDIVIDUALES

Como he mencionado anteriormente existen numerosos estudios en los que se establecen las consecuencias negativas de la adicción del trabajo en el adicto al trabajo, aunque también existen algunas investigaciones de autores como McMillan y O'Driscoll (2004) que relacionan al trabajador adicto con consecuencias positivas, es decir que obtienen buenos resultados en el trabajo sin demasiados niveles de estrés ni problemas de salud. Ng et al. (2007) proponen una relación positiva entre la adicción al trabajo y la satisfacción en

el trabajo, basada en la idea de que si los adictos al trabajo se sienten culpables cuando no están trabajando, lógicamente se sentirían más satisfechos en el trabajo. Aunque otros autores como Graves et al. (2012) creen que no experimentan una verdadera satisfacción en su trabajo si no que se basa en la tendencia del trabajador a la búsqueda de unos objetivos basados en sus valores, metas y profundos intereses.

Los adictos al trabajo presentan altos niveles de estrés laboral y problemas de salud, sobretodo de tipo mental (Salanova et al., 2013). Dedicarle demasiadas horas al trabajo aumenta la fatiga, ya que el trabajador no destina el tiempo suficiente para recuperarse del esfuerzo excesivo, lo que normalmente se traduce en estrés, alteraciones en el sistema inmunológico y depresión entre otros trastornos psicológicos (Sonnetag, 2003; Burke et al., 2010; Shields, 1999).

Numerosos estudios lo han asociado con niveles bajos de bienestar, deterioro de la salud, problemas de sueño, estrés, agotamiento, angustia, estado de ánimo depresivo (Andreassen et al., 2011; Van den Broeck et al., 2011; Innanen et al., 2014). Debido a la inevitable necesidad de trabajar, cuando no lo hacen experimentan ansiedad, depresión e irritabilidad (Del Líbano et al., 2006), además si un individuo deja de trabajar, sus funciones no se desarrollarán por completo e incluso causarán reacciones de "abstinencia", incluido el pánico (Nie y Sun, 2016).

En definitiva, el estrés es una consecuencia evidente, ya que si los adictos al trabajo se ven obligados a trabajar por sentimientos de culpa, ansiedad, impulso, etc., también es probable que experimenten estrés laboral, de hecho, la literatura empírica sugiere que los *workaholics* tienden a experimentar niveles más altos de estrés laboral debido a las presiones que se ejercen sobre sí mismos. Numerosas investigaciones sugieren que los adictos al trabajo serán en su mayoría productivos y con éxito profesional debido a que sus largas jornadas laborales se entenderían como una inversión de capital humano, pero sin embargo otras muchas investigaciones sugieren que ante la necesidad de trabajar continuamente los adictos complican los proyectos simples, lo que desencadena en una menor calidad del trabajo y lo más probable es que éstos no promocionen ni incrementen su salario (Clark et al., 2016).

Los adictos además de presentar una menor satisfacción extra laboral, es decir baja satisfacción con las relaciones sociales y familiares, también tienen mayor riesgo de presentar altas puntuaciones de *burnout*, mayores síntomas psicósomáticos e incluso de

padecer trastornos cardiovasculares, úlceras, dolores de cabeza crónicos, hipertensión, etc. Además numerosas investigaciones muestran que el *burnout* a su vez puede afectar a la depresión, por lo tanto ésta sería otra de las consecuencias del *workaholism* en la salud del individuo (Salanova et al., 2013; Nie y Sun, 2016; Robinson y Kelley, 1998).

El deterioro de la salud física debido al exceso de trabajo se ha convertido en un problema tan grande en Japón que se creó el término *karoshi*, que se refiere a la muerte por exceso de trabajo (Snir y Harpaz, 2006).

En cuanto a las acciones preventivas Del Líbano et al. (2006) establecen que las individuales suelen ser las más habituales en la mayoría de los casos, que se centran en mejorar los recursos personales de los adictos. En primer lugar, se hace una identificación del problema, es importante realizar un autodiagnóstico mediante cuestionarios, para ello el individuo ha de ser consciente de que su conducta produce una serie de consecuencias negativas, ya que si no cualquier intervención será ineficaz.

En segundo lugar se llevaría a cabo una prevención primaria, la mayoría de acciones que se llevan en este tipo de estrategias implican la asistencia a cursos específicos de formación, este tipo de estrategia es muy común para la prevención del estrés en general. Un tipo de formación muy corriente es lo que se conoce como *Workshops* o talleres específicos de competencias emocionales, otro tipo de formación implica el entrenamiento en la reducción de la presión y el ritmo de trabajo a que están expuestos los adictos, es decir formación en gestión del tiempo, armonización de vida privada y trabajo, fomentar los niveles de autoeficacia, etc.

En cuanto a la prevención secundaria destacan estrategias que consisten en crear un grupo de apoyo, el *coaching*, etc. Y por último en la prevención terciaria destacan asesoramiento y psicoterapia, fase en la que se intenta provocar cambios de la personalidad del adicto, se busca reducir los niveles de extraversión, incrementar la estabilidad emocional, reducción de los niveles de responsabilidad, fomento la afabilidad y aumento de la apertura mental.

8.2 ORGANIZACIONALES

La adicción al trabajo también influye y afecta a la organización. La persona adicta, en ocasiones asume más trabajo del que debería debido a su incapacidad para delegar y su afán por trabajar cada vez más, incluso llegando a inmiscuirse en el trabajo de sus compañeros, este exceso de trabajo asumido y el no delegar producen una disminución del

rendimiento a medio o largo plazo, ya que los adictos terminan por trabajar solos y el rendimiento de la organización se ve perjudicado (Porter, 1996; Shimazu et al., 2010).

Salanova et al. (2013) afirman que el modo de actuar de la persona adicta al trabajo va en contra del trabajo en equipo y crea ambientes de trabajo tensos, esto puede repercutir directamente en los resultados organizacionales, que se sitúan por debajo de los mínimos aceptables. Además Ng et al. (2007) ha postulado que los *workaholics* tienden a tener interacciones más negativas en el lugar de trabajo con sus compañeros de trabajo, por ejemplo desconfianza hacia sus compañeros debido a sus tendencias perfeccionistas y estándares poco realistas. Además, los comportamientos adictos al trabajo pueden fomentar la competencia con compañeros de trabajo (Porter, 1996).

Con respecto a la prevención la organización debe identificar el problema, normalmente mediante una auditoria de la adicción. En este caso se utilizan cuestionarios similares a los usados en el autodiagnóstico individual, teniendo en cuenta los factores de riesgo en el ambiente de trabajo.

En la prevención primaria una de las actividades implica la mejora del conocimiento del puesto de trabajo, que consiste en el rediseño de puestos para generar puestos de trabajo “sanos” y cuidar la distribución del tiempo de trabajo, eliminando jornadas de trabajo excesivamente largas, flexibilización de horarios, pausas, etc.

En cuanto a la prevención secundaria es necesario intervenir en el clima y cultura organizacional garantizando procesos de socialización anticipatoria adecuados, generando políticas de anti adicción ya desde los inicios de la vida laboral del nuevo empleado, también es fundamental la potenciación de trabajos más cooperativos. Otra estrategia consiste en el desarrollo organizacional, el cual implica un programa de intervención planificado que tiene como objetivo mejorar las operaciones internas de organización. Por ultimo lo que se refiere a prevención terciaria se pueden diferenciar dos estrategias fundamentales, la institucionalización de los Servicios de Seguridad y Salud Ocupacional y el diseño de los Programas de Asistencia al Empleado (PAE) (Del Líbano et al., 2006).

8.3 SOCIALES

La evidencia empírica sugiere que la adicción al trabajo se relaciona con las relaciones familiares pobres, la insatisfacción conyugal y el conflicto, y la disfunción en la familia (Robinson y Post, 1995).

Los *workaholics* presentan un importante menoscabo de su círculo social y familiar, debido a las largas jornadas laborales de los adictos, por ejemplo, existen estudios que demuestran que los adictos presentan mayores niveles de separación matrimonial que los no adictos, además de que sus cónyuges muestran un mayor distanciamiento (Salanova et al., 2013).

Robinson y Kelley (1998) han comprobado que los hijos de las personas adictas al trabajo tienen mayores niveles de depresión, evalúan a sus familias como disfuncionales y tienen un mayor riesgo de desarrollar ellos mismos adicción. Existen informes clínicos que proponen que los miembros de la familia pueden verse afectados por la adicción y desarrollar problemas de salud.

Dado que los adictos al trabajo a menudo se consumen con sentimientos de culpa y ansiedad cuando no están trabajando, es lógico que experimenten menos satisfacción con sus vidas fuera del trabajo (Clark et al., 2016).

En cuanto a la prevención es importante conocer no solo la información proporcionada por la persona adicta, también es necesario obtener información de la familia, amigos, etc., se aconseja la realización de terapias a nivel familiar, en las que se explicaría a las personas adictas en que consiste su problema y se les daría una serie de pautas a seguir para ayudarlo a superar su adicción al trabajo (Del Líbano et al., 2006).

9. RELACIÓN DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO CON EL ENGAGEMENT

Hoy en día debido a la flexibilidad de horarios, a la autonomía laboral, la competencia y el alto ritmo de innovación son muchas las personas que dedican muchas horas al trabajo, esto puede hacer que prosperen en el trabajo o ser perjudicial para el trabajador dando lugar a una adicción al trabajo. Parece difícil diferenciar a primera vista entre un trabajador comprometido y un trabajador adicto, sin embargo, las consecuencias son muy distintas.

El *engagement* se define como un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli et al., 2002). Refiriéndose el vigor a los altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se trabaja, la voluntad de invertir el esfuerzo en el trabajo, la capacidad de evitar fatigarse fácilmente y persistencia frente a las dificultades. La dedicación se refiere a una fuerte participación en el trabajo acompañado por sentimientos de entusiasmo e importancia, y por un sentido de orgullo e inspiración. La absorción se refiere a un estado en el que los individuos están completamente concentrados y absortos en sus actividades, por lo que el tiempo pasa rápidamente y les resulta difícil separarse del trabajo (Hakanen et al., 2012). Las personas con *engagement* se sienten enérgica y eficazmente unidos a sus actividades laborales y capaces de responder a las demandas de su puesto con absoluta eficacia (Carrasco et al., 2010).

El *engagement* es considerado un elemento clave para lograr el éxito empresarial, es importante ya que incrementa el desempeño y la calidad. Además los empleados *engaged* se sienten más comprometidos con la organización, tienen menos índices de absentismo y no tienen la intención de abandonar la organización. Tener este tipo de empleados en la organización puede ofrecer una ventaja competitiva a las organizaciones ya que ofrecen una calidad de servicio superior, cometen menos errores, sufren menos lesiones y accidentes de trabajo y son más innovadores (Schaufeli, 2012; Tripliana y Llorens, 2015)

Los estudios demuestran que el *engagement* y el *workaholism* comparten el elemento absorción, pero la motivación que los lleva a esa absorción es diferente, mientras que el trabajador *engaged* está absorto debido a una motivación intrínseca el *workaholic* está absorto debido a un estímulo interno que no puede resistir, es decir, en ambos casos los trabajadores trabajan duro y son fieles a la organización para la que trabajan, pero en el caso de los adictos al trabajo existe un daño en salud mental y no disfrutan de las

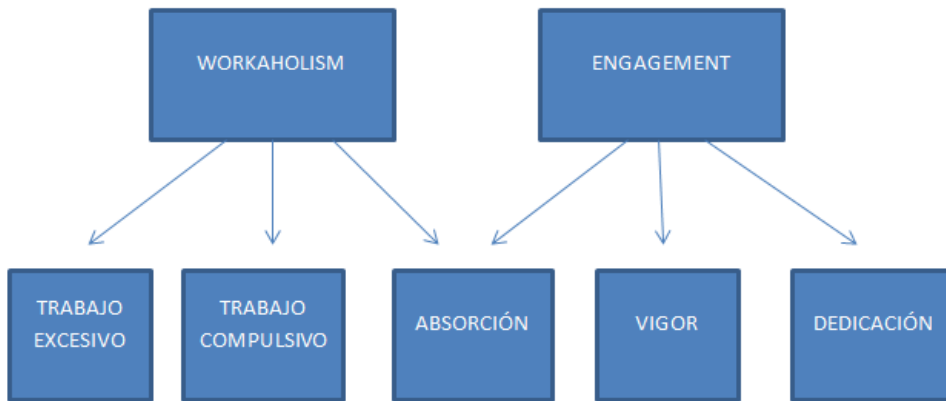
relaciones sociales fuera del ambiente laboral, sin embargo los trabajadores comprometidos con la organización no sufren ningún daño ni mental ni socialmente (Castañeda, 2010). Es decir, tanto los adictos al trabajo como los comprometidos o vinculados con la organización dedican más horas de las preestablecidas e incluso se llevan el trabajo a casa.

Shimazu y Schaufeli (2009) demostraron que la adicción al trabajo está asociada con malestar, baja satisfacción con la vida y bajo rendimiento laboral, mientras que el *engagement* con el bienestar, alta satisfacción con la vida y un desempeño laboral superior. Además el compromiso laboral predice aumentos futuros en el rendimiento laboral mientras que la adicción no lo hace (Shimazu et al., 2015).

El trabajador *engaged* es feliz tanto dentro como fuera de su lugar y tiempo de trabajo, está motivado y experimenta un estado de realización positivo, mientras que el adicto está obsesionado con el trabajo, y no es una persona feliz con su trabajo ni con su vida en general (Benítez, 2014). Además, los trabajadores comprometidos no presentan problemas de sueño, ni suelen hacer presentismo en sus puestos de trabajo. A pesar de ello, el desapego del trabajo también puede ser interesante para los trabajadores *engaged*, esto significa que involucrarse o comprometerse con el trabajo significa que uno puede trabajar en exceso siempre y cuando se mantenga dentro de los límites razonables y no a expensas de la salud (Hakanen et al., 2012).

Con respecto al tiempo invertido en la familia, parece ser lógico que tanto el *engagement* como el *workaholism* estén negativamente relacionados con la vida social y familiar, sin embargo Hakanen et al. (2012) demuestran que en un trabajador comprometido puede participar en otras áreas de sus vidas y tener una vida social y familiar plena ya que experimentar emociones positivas en el trabajo también puede resultar gratificante, enriqueciendo el rol de la familia, de hecho demuestran que se influyen mutuamente a lo largo del tiempo, sin embargo los trabajadores adictos tienden a tener relaciones sociales y familiares pobres. Por otro lado también han demostrado que el *engagement* puede ser positivo no solo para los empleados, sino especialmente para las organizaciones, ya que los empleados vinculados con la organización disfrutan de su trabajo y muestran un mejor desempeño y bajas intenciones de rotación.

Ilustración 1: Relación entre workaholism y engagement



Fuente: Elaboración propia a partir de artículo de Hakanen et al. (2012)

10.CONCLUSIONES

El trabajo es una de las actividades más importante de la vida humana, ya que se le dedica gran parte del tiempo, ya que además de ser un modo de subsistencia, también lo es de autorrealización y socialización.

La adicción al trabajo es un daño psicosocial y es negativo para el individuo al igual que cualquier otra adicción, ya que lo hace dependiente de algo que perjudica su salud tanto física como mental. Pero se puede decir que es una adicción aceptada por nuestra sociedad ya que a veces se ve la adicción al trabajo como algo positivo, ya que a simple vista puede confundirse con el *engagement* y las personas que dedican mucho tiempo al trabajo son alabadas por la sociedad, tal vez por la falta de información sobre este daño psicosocial.

Un trabajador *workaholic* es aquel que ha hecho de trabajo el centro de su vida, el trabajo ocupa un papel trivial en su vida que resta importancia a otros aspectos como pueden ser la familia, la vida social y el ocio. Se trata de un trabajo excesivo ocasionado por un impulso a trabajar constantemente, dejando de lado la vida familiar y social. Cuando no están trabajando experimentan ansiedad, depresión o irritabilidad, ya que trabajar constituye el centro de su vida. Además este exceso de trabajo es algo que se autoimpone el propio trabajador, es decir nadie externo le obliga.

Este problema está asociado a la importancia que se le da al rendimiento profesional en nuestra sociedad, dando lugar a ambientes laborales propicios para el desarrollo de esta adicción, ya que muchas empresas presumen de que sus trabajadores dedican tiempo más allá de los horarios convencionales y los adictos al trabajo en muchos casos reciben la aceptación de sus superiores y premian su dedicación. Por ello también puede influir el miedo al desempleo y por ello no quieren defraudar a sus jefes.

Normalmente el adicto al trabajo no se considera adicto, si no que busca excusas para justificar la excesiva dedicación, por esta razón es importante, por parte de las organizaciones, diferenciar compromiso organizativo o *engagement* de *workaholism*, ya que esto podría conllevar consecuencias muy negativas para los trabajadores a nivel individual, ya que el *workaholism* puede llevar a un trastorno mental y físico, siendo sus consecuencias más comunes la ansiedad, el estrés, alteraciones del sueño, depresión, problemas familiares, problemas cardiovasculares, gástricos, etc. Pero además también sería perjudicial para el conjunto de la organización creando ambientes tensos, resultando el rendimiento de la organización desfavorable. Por eso es importante conocer los distintos

instrumentos de evaluación para medir este daño psicosocial y diversos métodos de prevención.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUILERA, A.M. (2017). Workaholism: la adicción al trabajo. *La Ciencia en la Calle*, 1 (1), 1-12.
- ANDREASSEN, C. S. (2014). Workaholism: an overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3, 1–11.
- ANDREASSEN, C. S., GRIFFITHS, M. D., GJERTSEN, S. R., KROSSBAKKEN, E., KVAM, S., y PALLESEN, S. (2013). The relationships between behavioral addictions and the five-factor model of personality. *Journal of Behavioral Addictions*, 2, 90–99.
- ANDREASSEN, C. S., GRIFFITHS, M. D., HETLAND, J. y PALLESEN, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53, 265–272.
- ANDREASSEN, C. S., HETLAND, J., MOLDE, H., y PALLESEN, S. (2011). “Workaholism” and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress and Health*, 27, 209–214.
- ANDREASEEN, C. y PALLESEN, S. (2016). *Workaholism: An Addiction to Work*. San Diego: Academic Press.
- BENÍTEZ, R.M (2014). *Factores determinantes del compromiso por el trabajo o work engagement. El caso de la Asociación Malagueña en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual-ASPROMANIS* [Trabajo de fin de grado], Universidad de Málaga, Facultad de estudios sociales y del trabajo, España.
- BURKE, R.J. (2001). Workaholism in organizations: The role of organizational values. *Personnel Review*, 30, 637-645.
- BURKE, R.J., SINGH, P. y FIKSENBAUM, L. (2010). Work intensity: potential antecedents and consequences. *Personal Review*, 39, 347-360.
- CARLOTTO, M.S. y DEL LÍBANO MIRALLES, M. (2010). Translation, adaptation and exploration of psychometric properties of “Dutch Work Addiction Scale” (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 3 (2), 141-150.
- CARRASCO, A.M., DE LA CORTE, C.M. y LEON, J.M. (2010). Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*, 1, 1-22.

- CASTAÑEDA, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores, 1*, 57-66.
- CLARK, L. (1993). *Manual for the Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality*. Minneapolis, MIN: University of Minnesota Press.
- CLARK, M. (2016). Workaholism: It's not just long hours on the job. *American Psychological Association, 30* (4)
- CLARK, M., MICHEL, J., ZHDANOVA, L., PUI, S., y BALTES, B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management, 42*, 1836–1873.
- DEL LIBANO, M., LLORENS, S., SCHAUFELI, W.B. y SALANOVA, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 27*, 24-30.
- DEL LIBANO, M. y LLORENS, S. (2012). *Guía de Intervención: Adicción al trabajo*. Madrid: Editorial Síntesis.
- FASSEL, D. (2000). *Working ourselves to death: Costs of workaholism and the rewards of recovery*. Lincoln: iUniverse
- FERNÁNDEZ –MONTALVO, J. y ECHEBURÚA, E. (1998). Laborodependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 3*, 103-120.
- GILLET, N., MORIN, A., COUGOT, B. y GAGNÉ, M. (2017). Workaholism profiles: Associations with determinants, correlates, and outcomes. *The British Psychological Society, 90* (4), 559-586.
- GORGIEVSKI, M.J., ASCALON M.E. AND UTE, S. (2011). Small Business Owners' Success Criteria, a Values Approach to Personal Differences. *Journal of Small Business Management, 49*(2), 207-232.
- GRAVES, L. M., RUDERMAN, M. N., OHLOTT, P. J., y WEBER, T. J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: Effects on managers' outcomes. *Journal of Management, 38*, 1655-1680.

- HAKANEN, J., RODRÍGUEZ-SÁNCHEZ, A.M. y PERHONIEMI, R. (2012). Too Good to Be True? Similarities and Differences Between Engagement and Workaholism among Finnish Judges. *Ciencia & Trabajo, Special Issue*, 72-80.
- INNANEN, H., TOLVANEN, A., y SALMELA-ARO, K. (2014). Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research*, 1, 38–49.
- KILLINGER, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. New York: Simon & Schuster.
- KORN, E. R., PRATT, G. J. y LAMBROU, P.T. (1987). *Hyperperformance: the A. I. M strategy for releasing your business potential*. Nueva York: John Wiley & Sons
- LEPINE, J.A., PODSAKOFF, N. P., y LEPINE, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48, 764-775
- LIANG, Y. y CHU, C. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: antecedents of workaholism. *Social behavior and personality*, 37, 645-660.
- MACHLOWITZ, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- MCMILLAN, L. H. W. y O'DRISCOLL, M. P. (2004). Workaholism and health: implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 509-519.
- MCMILLAN, L.H.W., O'DRISCOLL, M.P., MARSH, N.V. y BRADY, E.C. (2001). Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8, 69-91.
- MERINO, E., BOADA, J. y PRIZMIC, A.J. (2013). La relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo en una muestra española multiocupacional. *Univ. Psychol.*, 13 (2), 477-489.

- MORENO, B., GÁLVEZ, M., GARROSA, H. y RODRÍGUEZ, R. (2005). La adicción al trabajo. *Psicología conductual*, 13 (3), 417-428.
- NG, T.W.H., SORENSEN, K. L. y FELDMAN, D.C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- NIE, Y. y SUN, H. (2016). Why do workaholics experience depression? A study with Chinese University teachers. *Journal of Health Psychology*, 21 (10), 2339-2346.
- OATES, W.E (1968). On being a “workaholic” (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- PEIPERL, M. y JONES, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group and Organization Management*, 26, 369-393.
- PORTER, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70–84.
- PORTER, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147-164.
- PORTER, G. (2004). Work, work ethic, work excess. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 424-439.
- ROBINSON, B. (1999). Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199-210.
- ROBINSON, B.E. y KELLEY, L. (1998). Adult children of workaholics: self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *American Journal of Family Therapy*, 26, 35-50.
- ROBINSON, B. E., y POST, P. (1995). Work addiction as a function of family of origin and its influence on current family functioning. *Family Journal*, 3, 91-95.
- ROBINSON, B.E. y POST, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological Reports*, 81, 91-95.
- SALANOVA, M., DEL LÍBANO, M., LLORENS, S., SCHAUFELI, W.B y FIDALGO, M. (2008). *La adicción al trabajo*. Nota Técnica de Prevención, 795. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- SALANOVA, M., DEL LIBANO, M. y LLORENS, S. (2013). *La adicción al trabajo*. Moreno, B (coord.) & Garrosa, E (coord.). Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid: Pirámide.
- SCHAEF, A. W. y FASSEL, D. (1988). *The Addictive Organization*. San Francisco, CA: Harper & Row.
- SCHAUFELI, W.B., BAKKER, A.B., VAN DER HEIJDEN, F. y PRINS, J. T. (2009). Workaholism among medical residents: it is the combination of working excessively and working compulsively. *International Journal of Stress Management*, 16, 249-272.
- SCHAUFELI, W. B., SALANOVA, M., GONZÁLEZ-ROMÁ, V., y BAKKER, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- SCHWARTZ, S. H. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- SCOTT, K. S., MOORE, K. S., y MICELI, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- SERRANO-FERNÁNDEZ, M. J., BOADA-GRAU, J., GIL-RIPOLL, C. y VIGIL-COLET, A. (2016). A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema*, 28 (4), 401-406.
- SHIELDS, M. (1999). Long Working Hours and Health. *Health Reports*, 11, 33-55.
- SHIMAZU, A. y SCHAUFELI, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Ind Health*, 47, 495-502.
- SHIMAZU, A., SCHAUFELI, W.B., KAMIYAMA, K. y KAWAKAMI, N. (2015). Workaholism vs. Engagement: the Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *International Society of Behavioral Medicine*, 22, 18-23.
- SHIMAZU, A., SCHAUFELI, W.B. y TARIS, T.W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance? *The mediating role of coping*. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17, 154-160.

- SNIR, R. y HARPAZ, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520-536.
- SNIR, R., y HARPAZ, I. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*, 11, 374-393.
- SONNENTAG, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- SPENCER, J. T. y ROBBINS, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- TARIS, T.W., SCHAUFELI, W.B. y VERHOEVEN, L.C. (2005). Internal and external validation of the Dutch Work Addiction Risk Test: Implications for Jobs and non-work conflict. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 54, 37-60.
- TRIPIANA, J. y LLORENS, S (2015). Fomentando empleados engaged: el rol del lider y de la autoeficacia. *Anales de psicología*, 31 (2), 636-644.
- VAN DEN BROECK, A., SCHREURS, B., DE WITTE, H., VANSTEENKISTE, M., GERMEYS, F., y SCHAUFELI, W. (2011). Understanding workaholics' motivations: A self-determination perspective. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 60 (4), 600-621.
- VAN WIJHE, C., PEETERS, M. y SCHAUFELI, W. (2014). Enough is enough. Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management, January-February*, 53 (1), 157-177.
- VENTURA, M., SALANOVA, M. y LLORENS, S. (2015). Professional self-efficacy as a predictor of burnout and engagement: The role of challenge and hindrance demands. *The Journal of Psychology*, 149 (3), 277-302.
- WOJDYLO, K. (2015). "Workaholism" Does not always mean workaholism...?-about the controversial nomenclature in the research on work addiction. *Polish Psychological Bulletin*, 46 (1), 133-136.

WOJDYŁO, K., BAUMANN, N., BUCZNY, J, OWENS, G y KUHL, J., (2013). Work Craving: A Conceptualization and Its Measurement. *Basic and Applied Social Psychology*, 35 (6), 547–568.