

Adicción al trabajo en el contexto Colombiano

Aproximación socio-psicológica a la noción de adicción al trabajo

Eliana Carolina Torres Hernández

Juan Alberto Castillo

Director

Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario

Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud

Programa de Psicología

Universidad del Rosario
Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud
Programa de Psicología

Acta de Aprobación del trabajo de grado

Los aquí firmantes certificamos que el trabajo de grado elaborado por:

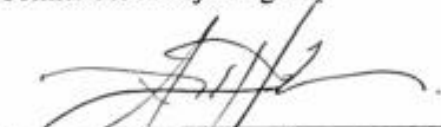
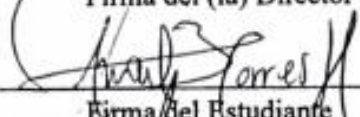
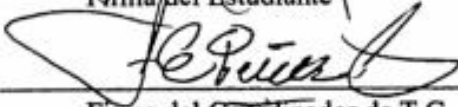
Eliana Carolina Torres Hernández

Titulado: Adicción al trabajo en el contexto Colombiano, Aproximación socio-psicológica a la noción de adicción al trabajo

Cumple con los estándares de calidad exigidos por el programa de psicología para la aprobación del mismo

Esta acta se firma a los 25 días del mes de Octubre de 2016

Comité del trabajo de grado:

 _____ Firma del (la) Director (a)	10/26/2016. _____ Fecha
 _____ Firma del Estudiante	10/25/16 _____ Fecha
 _____ Firma del Coordinador de T.G	10/25/16. _____ Fecha

Agradecimientos

La realización de esta revisión de la literatura fue posible, en primer lugar, gracias a la dirección y apoyo constante brindado por el Dr. Juan Alberto Castillo profesor titular de Rehabilitación de la Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud e investigador en el grupo Ciencias del Comportamiento de la Universidad del Rosario, quien en su desempeño como Director del trabajo de grado “Adicción al trabajo en el contexto Colombiano, Aproximación socio-psicológica a la noción de adicción al trabajo”, aportó sus conocimientos y organización de la información para la presentación del actual trabajo. Finalmente, se agradece a todas aquellas personas que en forma directa o indirecta contribuyeron a que este trabajo de revisión de la literatura pudiera llevarse a cabo. Por último un agradecimiento profundo a mi madre, Eva Nelly, mi padre, Alvaro, mi amiga Jenny Fernanda Vargas, mi familia y amigos en general por su constante paciencia y apoyo.

Resumen

Este estudio aborda el fenómeno de la Adicción al trabajo (AT) en el contexto de los sistemas de producción y de los escenarios del trabajo en Colombia como un país de economía emergente, donde el trabajo hace parte esencial de la cultura, es considerado un valor central de la sociedad y un medio para alcanzar la movilidad social y reducir las desventajas sociales propias de este tipo de economías. De modo que, el trabajo es esencial y determinante en la calidad de vida de las personas por su implicación física, psicológica, emocional y social (Polo, Briñez, Navarro, & Alí, 2016). De esta manera la AT extiende su impacto a la vida privada y familiar, por ello se profundiza en la comprensión de este fenómeno en el marco específico de economías en donde la intensificación de tareas es un recurso clave para garantizar la eficiencia competitiva de las empresas y en el marco legal Colombiano.

Palabras Clave: Adicción, Adicción al trabajo, Trabajo.

Abstract

This study approaches the phenomenon of work addiction (WA) or workaholism in the context of production systems and workplace scenarios in Colombia as a country with an emerging economy, where work becomes essential part of the culture, is regarded as a core value of society and as a means to achieve social mobility and reduce social disadvantages. So that work is an essential and determining factor in the people's quality of life because its physical, psychological, emotional and social commitment (Polo, Briñez, Navarro, & Ali, 2016). This way, WA spreads its impact to private and family life, therefore; this text delve into understanding this phenomenon in the specific context of economies in which intensification of tasks is a key to ensure competitive business efficiency and in Colombian legal setting.

Keywords: addiction, workaholism, work.

Introducción

El trabajo es una de las actividades de mayor importancia para la integración y ajuste tanto psicológico como social de los individuos (Castillo & Gómez, 2012; Jiménez Figueroa & Moyano Díaz, 2008). Respecto al componente psicológico, es referente de auto realización de la persona; además interviene en la integración social posicionando al individuo en la familia, sociedad y grupos socio-culturales a los que pertenece (Castillo & Gómez, 2012). De este modo, el trabajo es esencial y determinante en la calidad de vida de las personas; debido a que implica un compromiso físico, psicológico, emocional y social (Polo, Briñez, Navarro, & Ali, 2016).

Este estudio busca realizar un acercamiento a la problemática de la adicción al trabajo (AT) en el contexto moderno del trabajo, estableciendo la importancia del estudio e intervención de dicha adicción, considerando al tiempo las tendencias y el futuro del trabajo.

En la época actual se vive un periodo aparentemente caótico de transición hacia una era nueva, la cual ha sido definida por la competencia global (producto de la globalización), con cambios “desenfrenados” y un flujo veloz de información y comunicación (Castillo & Gómez, 2012; Polo et al., 2016; Sharma & Sharma, 2011).

Así mismo, se ha evidenciado un aumento de la presión y demanda cuantitativa del trabajo, la competitividad, la jornada laboral y otros factores como el difícil acceso al mercado laboral de los jóvenes que dan lugar a la precarización del trabajo (Castillo & Gómez, 2012; Sharma & Sharma, 2011); de manera que los trabajadores “per se” podrían ser considerados como potenciales víctimas de la AT (Nie & Sun, 2015; Sharma & Sharma, 2011).

Como consecuencia del aumento de dichas variables, se considera que el tiempo contemplado de una jornada laboral no es suficiente para realizarlas tareas y cumplir los objetivos establecidos; de manera que los trabajadores están propensos a dedicarla mayor parte del tiempo

ADICCIÓN AL TRABAJO

a desarrollar actividades laborales, ya sea en los lugares de trabajo o fuera de ellos (Castillo & Gómez, 2012; Sharma & Sharma, 2011).

También se debe considerar que como consecuencia de los cambios organizacionales que favorecen la precarización del trabajo y la inestabilidad laboral, hay una afectación directa de la salud mental, física y psicológica de los individuos (Castillo & Gómez, 2012). Por esto aparece la importancia del fenómeno de la AT en nuestra sociedad actual, pues este fenómeno puede generar efectos de gran impacto en las esferas social, familiar e individual (Castillo & Gómez, 2012; Nie & Sun, 2015; Sharma & Sharma, 2011). Hoy más que nunca, el balance entre la vida personal y la profesional es una de los mayores dilemas y retos de las personas (Sharma & Sharma, 2011).

Por otro lado, teniendo en cuenta fenómenos relacionados con la diferencia de género como la brecha salarial o una mayor cantidad de horas laborales de las mujeres que los hombres a la semana, igualmente surge la necesidad de explorar e identificar la AT de manera diferencial por género y por campos de actividad profesional (Ministerio de trabajo, 2015).

Objetivos

Objetivo general

Describir la problemática de la adicción al trabajo a partir de una revisión sistemática de la literatura y realizar el análisis en el contexto Colombiano.

Objetivos específicos

- Describir la problemática de la adicción al trabajo (AT) en el contexto moderno del trabajo.
- Establecer la importancia del estudio e intervención de dicha adicción.
- Determinar tendencias y futuro de la problemática.

Método

La realización de esta revisión sistemática de la literatura, se llevó a cabo mediante la búsqueda de artículos en las siguientes bases de datos REDALYC, Ebsco Academic Search Complete, SciELO, Scopus y Jstor. Se analizaron aproximadamente un total de 90 artículos y documentos de investigación. Cabe resaltar la influencia e importancia que tuvo el libro de Richard Sennet (2000) “La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo”, en el presente trabajo. La búsqueda inicial tuvo una duración de 2 meses; posteriormente, se realizó una segunda fase de búsqueda cuya duración fue de 2 meses. Para los dos momentos de búsqueda se determinaron como palabras clave: “workaholism”, “adicción al trabajo”, “workaholics” y “work adiction”. Se tuvieron en cuenta documentos tanto en español, en inglés, italiano y en francés.

Introducción

El trabajo es una de las actividades de mayor importancia para la integración y ajuste tanto psicológico como social de los individuos (Castillo & Gómez, 2012; Jiménez Figueroa & Moyano Díaz, 2008). Respecto al componente psicológico, es referente de auto realización de la persona; además interviene en la integración social posicionando al individuo en la familia, sociedad y grupos socio-culturales a los que pertenece (Castillo & Gómez, 2012). De este modo, el trabajo es esencial y determinante en la calidad de vida de las personas; debido a que implica un compromiso físico, psicológico, emocional y social (Polo, Briñez, Navarro, & Ali, 2016).

Este estudio busca realizar un acercamiento a la problemática de la adicción al trabajo (AT) en el contexto moderno del trabajo, estableciendo la importancia del estudio e intervención de dicha adicción, considerando al tiempo las tendencias y el futuro del trabajo.

En la época actual se vive un periodo aparentemente caótico de transición hacia una era nueva, la cual ha sido definida por la competencia global (producto de la globalización), con cambios “desenfrenados” y un flujo veloz de información y comunicación (Castillo & Gómez, 2012; Polo et al., 2016; Sharma & Sharma, 2011).

Así mismo, se ha evidenciado un aumento de la presión y demanda cuantitativa del trabajo, la competitividad, la jornada laboral y otros factores como el difícil acceso al mercado laboral de los jóvenes que dan lugar a la precarización del trabajo (Castillo & Gómez, 2012; Sharma & Sharma, 2011); de manera que los trabajadores “per se” podrían ser considerados como potenciales víctimas de la AT (Nie & Sun, 2015; Sharma & Sharma, 2011).

Como consecuencia del aumento de dichas variables, se considera que el tiempo contemplado de una jornada laboral no es suficiente para realizarlas tareas y cumplir los objetivos establecidos; de manera que los trabajadores están propensos a dedicarla mayor parte del tiempo

ADICCIÓN AL TRABAJO

a desarrollar actividades laborales, ya sea en los lugares de trabajo o fuera de ellos (Castillo & Gómez, 2012; Sharma & Sharma, 2011).

También se debe considerar que como consecuencia de los cambios organizacionales que favorecen la precarización del trabajo y la inestabilidad laboral, hay una afectación directa de la salud mental, física y psicológica de los individuos (Castillo & Gómez, 2012). Por esto aparece la importancia del fenómeno de la AT en nuestra sociedad actual, pues este fenómeno puede generar efectos de gran impacto en las esferas social, familiar e individual (Castillo & Gómez, 2012; Nie & Sun, 2015; Sharma & Sharma, 2011). Hoy más que nunca, el balance entre la vida personal y la profesional es una de los mayores dilemas y retos de las personas (Sharma & Sharma, 2011).

Por otro lado, teniendo en cuenta fenómenos relacionados con la diferencia de género como la brecha salarial o una mayor cantidad de horas laborales de las mujeres que los hombres a la semana, igualmente surge la necesidad de explorar e identificar la AT de manera diferencial por género y por campos de actividad profesional (Ministerio de trabajo, 2015).

Objetivos

Objetivo general

Describir la problemática de la adicción al trabajo a partir de una revisión sistemática de la literatura y realizar el análisis en el contexto Colombiano.

Objetivos específicos

- Describir la problemática de la adicción al trabajo (AT) en el contexto moderno del trabajo.
- Establecer la importancia del estudio e intervención de dicha adicción.
- Determinar tendencias y futuro de la problemática.

Método

La realización de esta revisión sistemática de la literatura, se llevó a cabo mediante la búsqueda de artículos en las siguientes bases de datos REDALYC, Ebsco Academic Search Complete, SciELO, Scopus y Jstor. Se analizaron aproximadamente un total de 90 artículos y documentos de investigación. Cabe resaltar la influencia e importancia que tuvo el libro de Richard Sennet (2000) “La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo”, en el presente trabajo. La búsqueda inicial tuvo una duración de 2 meses; posteriormente, se realizó una segunda fase de búsqueda cuya duración fue de 2 meses. Para los dos momentos de búsqueda se determinaron como palabras clave: “workaholism”, “adicción al trabajo”, “workaholics” y “work adiction”. Se tuvieron en cuenta documentos tanto en español, en inglés, italiano y en francés.

Resultados

La adicción se establece como un síndrome, constituido por un conjunto de signos y síntomas determinados que pueden ser caracterizados como la pérdida por parte de los afectados de control, se encuentra también al presencia de la negación o auto-engaño y práctica continuada de la conducta no obstante al daño generado (Griffiths, 2005; Rodríguez & Castillo, s.f.).

Según el modelo de componentes de la adicción de Griffiths (2005), las adicciones conductuales (sin sustancia) cumplen con los componentes de la adicción definidos en los siguientes criterios: focalización, modificación del estado de ánimo, tolerancia, síntomas de abstinencia, conflicto y recaída (Griffiths, 2005; Griffiths & Beranuy, 2009) (ver tabla 1).

En este orden de ideas es necesario realizar una aproximación al concepto de adicción, este aparece contemporáneamente en los países anglosajones a partir del modelo de Peele (1977), quien al estudiar el problema de la dependencia establece que “cada dependencia es única, por tanto esta es una extensión de un modo de vía y no puede comprenderse que en la relación que se instala entre un individuo y el mundo” (Peele, 1977).

Tabla 1.

Criterios de la adicción según Griffiths.

Criterio	Definición
Focalización	Cuando la conducta se convierte en la más importante en la vida de la persona, siendo dominante en sus pensamientos, sentimientos y conductas.
Modificación del estado de ánimo	Experiencias subjetivas que explican las consecuencias de la atracción por la conducta. Puede haber cambios en diferentes periodos del día.
Tolerancia	Proceso en el que es necesario aumentar la frecuencia de la conducta para lograr los mismos efectos en la modificación del ánimo.
Síntomas de abstinencia	Sentimientos y/o consecuencias físicas cuando se detiene o disminuye abruptamente la actividad.
Conflicto	Conflictos generados con otras actividades, las personas que rodean a la persona (conflictos interpersonales) o sí misma (conflictos intrapsíquicos).
Recaída	Tendencia a repetir patrones de conducta de las primeras fases de la adicción o los patrones más extremos, con el fin de restablecer la conducta tras un periodo de abstinencia o control.

ADICCIÓN AL TRABAJO

Nota. Elaboración propia a partir del modelo de componentes (Griffiths, 2005; Griffiths & Beranuy, 2009).

Igualmente establece que la dependencia está integrada por aspectos como la existencia de una continuidad, donde se manifiesta una interacción entre la persona, sus motivaciones, resultados y entorno, por lo cual se pueden manifestar efectos negativos en todas las dimensiones de la vida, ya que la persona experimenta la sensación de pérdida de control. Es relevante destacar que la dependencia parece estar estrechamente relacionada al modelo social de éxito, de realización personal y familiar; comprendiendo de paso que el trabajo es un medio ideal para lograr dichas realizaciones, las cuales son especialmente visibles en países donde las desigualdades son igualmente visibles.

El concepto de adicción puede igualmente rastrearse en la obra de Freud (Freud, 1898), quien lo utiliza con el término *Ursucht*, en el sentido de “necesidad primitiva”, el término proviene de la raíz *Such* que significa la acción de búsqueda, el cual deriva en el término *Sucht* que significa “manía”. Desde el campo de la Psiquiatría, Glover (1932) acuña el término adicción e indica que esta pertenece a los estados límite, utilizando lo limitativo en términos de “adicción a las drogas”, es decir el acostumbramiento a un producto. Sin embargo, este concepto sería comprendido posteriormente como una manera de drogarse, sin que necesariamente sea un producto, por ello se habla de adicción al juego, al trabajo. Contemporáneamente el concepto de adicción se vincula al comportamiento de dependencia, por ejemplo a la tecnología.

Por esta razón hoy día al referirse a la AT, se indica que hay una dedicación excesiva en tiempo a la actividad o conducta en cuestión (Rodríguez & Castillo, s.f.; Ljungholm, 2015). De manera que esta genera un deterioro progresivo de la calidad de vida, del funcionamiento social del individuo y conlleva al deterioro de la salud mental, física y psicológica del mismo

ADICCIÓN AL TRABAJO

(Atroszko, Andreassen, Griffiths, & Pallesen, 2015; Castillo & Gómez, 2012; Griffiths, 2005; Rodríguez & Castillo, s.f.; Ljungholm, 2015).

Dadas las circunstancias modernas de trabajo, paulatinamente se ha identificado y descrito la AT como una problemática con influencia sobre la salud de los individuos que la padecen. El término de adicción al trabajo lo acuñó Oates (1968), haciendo referencia a las personas cuya necesidad de trabajar es exagerada y puede llegar a constituir un peligro para su salud, felicidad personal, relaciones interpersonales y funcionamiento social (Sharma & Sharma, 2011, pág. 86) (ver tabla1).

Por otro lado, Spence y Robbins (1992) refieren como característica que los individuos afectados están altamente comprometidos con el trabajo y dedican gran parte de su tiempo en este (Sharma & Sharma, 2011, p. 86). Para los individuos su vida está centrada en el trabajo, de forma que este es el aspecto con el mayor grado de importancia en su vida, siendo menor para la familia, amistades, actividades sociales y/o de recreación (Castillo & Gómez, 2012) (ver tabla1).

Según Spence y Robbins (1992), este fenómeno está compuesto por el grado de disfrute del trabajo, la compulsión a trabajar y el involucramiento en el trabajo (Castillo & Gómez, 2012, págs. 310-311; Vega & Moyano, 2010, pág. 223). A partir de estos definen los siguientes tipos de adictos al trabajo: los “adictos al trabajo”, quienes tienen alto nivel de involucramiento y compulsión con bajo nivel de disfrute; los “entusiastas del trabajo” con alto nivel de disfrute e involucramiento pero bajo de compulsión; y los “adictos al trabajo entusiastas” con altos niveles en los tres componentes (Ljungholm, 2015; Vega & Moyano, 2010) (ver tabla1).

Para Caamaño (2004), este fenómeno corresponde al trabajar más horas de las estipuladas, donde la persona elige utilizar esas horas en el trabajo y tiene dificultad para reconocer límites físicos e intelectuales para lograr un rendimiento óptimo (Hernández Pozo, 2010, pág. 119). De otro modo, Taris, Geurt, Schaufeli, Blonk y Lagerverld (2008); refieren a esta adicción como la

ADICCIÓN AL TRABAJO

inversión elevada en tiempo y esfuerzo al trabajo, junto con un elevado compromiso emocional y la incapacidad de desconectarse del mismo (Hernández Pozo, 2010, pág. 120). Con elementos similares, Polo, Briñez, Navarro y Ali (2016) consideran esta adicción como un daño laboral de tipo psicosocial, en el que el adicto característicamente tiene una conducta de trabajo excesivo con la necesidad o impulso irresistible de trabajar constantemente (ver tabla 2).

Tabla 2.

Comparación de las principales definiciones sobre el concepto de adicción al trabajo.

Autor(es)	Componentes	Taxonomía
Spence & Robbins (1992).	Disfrute del trabajo Compulsión a trabajar Involucramiento en el trabajo	<i>Adictos al trabajo</i> : alta compulsión e involucramiento con bajo disfrute. <i>Entusiastas del trabajo</i> : alto disfrute e involucramiento con baja compulsión. <i>Adictos al trabajo entusiastas</i> : alto disfrute, compulsión e involucramiento. <i>Separados del trabajo</i> <i>Relajados</i> <i>Desencantados</i>
McMillan, O'Driscoll & Marsh (2001).	Disfrute del trabajo Compulsión a trabajar	<i>Adictos al trabajo</i> <i>Adictos al trabajo entusiastas</i> <i>Trabajadores relajados</i> <i>Trabajadores separados del trabajo</i>
Schaufeli W. & Taris	Trabajolismo Burnout Compromiso	<i>Trabajólico real</i> : absorción laboral y motivación compulsiva. <i>Trabajador comprometido</i> : entusiasta de trabajo, absorción laboral con motivación intrínseca y positiva. <i>Trabajadores con burnout</i> : trabajados desencantado
Caamaño (2004)	Horas de trabajo Reconocimiento de límites físicos e intelectuales para el rendimiento óptimo.	<i>Adictos al trabajo</i>
Taris, Geurt, Schaufeli,	Tiempo dedicado al trabajo	<i>Adictos al trabajo</i>

ADICCIÓN AL TRABAJO

Blonk y Lagerverld (2008)	Esfuerzo dedicado al trabajo Compromiso emocional Incapacidad de desconexión	
Polo, Briñez, Navarro y Ali (2016)	Conducta excesiva de trabajo Necesidad / impulso de trabajar constantemente Trabajar como idea delirante	<i>Adictos al trabajo</i>

La AT tiene como consecuencias la alteración del equilibrio entre la vida personal y la laboral, más la generación de síntomas físicos y psicológicos de gravedad que pueden culminar incluso en la muerte (Castillo & Gómez, 2012; Hernández Pozo, 2010; Nie & Sun, 2015; Sharma & Sharma, 2011). Frente al equilibrio vida personal y laboral, o al equilibrio familia-trabajo; esta conducta adictiva genera desatención de la familia y amigos, así como de actividades diferentes al trabajo (Polo et al., 2016; Rodríguez & Castillo, s.f.).

Del mismo modo, estos individuos van perdiendo la capacidad de relajarse y/o entretenerse en el tiempo libre, perdiendo paulatinamente el control al establecer límites laborales (Rodríguez & Castillo, s.f.). Del mismo modo, tienden a exigir más logros a sus hijos, afrontar los desacuerdos maritales con evasión o estilos pasivo-agresivos e instauran en la familia sensación de soledad, aislamiento, abandono y no sentirse querido (Hernández Pozo, 2010; Polo et al., 2016; Rodríguez & Castillo, s.f.). En general, tienen sensación de estar más alejados de sus familias, presentan una alta tasa de divorcios y conflictos laborales y personales, sumando a una disminución del desempeño y eficacia dentro de la organización (Hernández Pozo, 2010; Polo et al., 2016).

Los síntomas físicos incluyen úlceras estomacales, agotamiento físico, fatiga crónica, cansancio, dolores musculares, insomnio, mal nutrición, altos niveles de colesterol, hipertensión, cefaleas, migrañas, disfunciones sexuales y alteraciones respiratorias, gastrointestinales,

ADICCIÓN AL TRABAJO

cardiovasculares, dermatológicas y menstruales (Castillo & Gómez, 2012; Hernández Pozo, 2010; Nie & Sun, 2015; Polo et al., 2016; Sharma & Sharma, 2011).

En referencia a las consecuencias psicológicas, se evidencia una menor satisfacción vital, familiar, laboral y extra-laboral del individuo (Rodríguez & Castillo, s.f.). A nivel emocional, refieren agotamiento emocional, expresiones de hostilidad, dificultad para controlar y expresar sus emociones, impaciencia, irritabilidad, ansiedad, estrés, sentimientos depresivos; en ocasiones desarrollan síndrome de *burnout* (Castillo & Gómez, 2012; Ljungholm, 2015; Polo et al., 2016; Rodríguez & Castillo, s.f.).

Cognitivamente, manifiestan síntomas como pensamientos pesimistas, irracionales o catastróficos; desconfianza hacia los compañeros de trabajo, falta de motivación, baja autoestima y autoeficacia, baja realización laboral y frustración profesional (Polo et al., 2016; Rodríguez & Castillo, s.f.). Además, evidencian conductas como revisar repetidamente las tareas realizadas, dificultad para delegar tareas, dificultad para trabajar en equipo y fomento de la competitividad con los compañeros de trabajo (Polo et al., 2016; Rodríguez & Castillo, s.f.).

Existen factores individuales, sociales, culturales y organizacionales que favorecen que una persona sea identificada como adicta al trabajo. Del mismo modo estos factores prolongan el mantenimiento de esta adicción y de las consecuencias anteriormente descritas (ver tabla 2).

En cuanto a los factores del trabajo es necesario conocer las particularidades de cada lugar. En Colombia está reglamentado como un máximo de 48 horas de trabajo semanales, referentes a una jornada ordinaria, contemplando 6 días a la semana y un día de descanso obligatorio (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

Lo anterior puede ser modificado en el caso de los cargos de dirección, confianza o manejo, los servicios domésticos, los cargos de solo vigilancia y para quienes realizan labores intermitentes o discontinuas (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

ADICCIÓN AL TRABAJO

Cabe aclarar que estos son rangos oficiales, en el ejercicio práctico se puede hallar numerosos casos en los que la jornada laboral se extiende incluso más allá de las 60 horas semanales. De este modo y teniendo en cuenta que los cargos de dirección, confianza y manejo se caracterizan por un alto nivel de elasticidad y disponibilidad de tiempo, se consideran como los más vulnerables para el desarrollo de AT.

Tabla 3.

Factores asociados a la adicción al trabajo.

	Factores asociados	Fuente
Individuales	Miedo al fracaso. Sentimiento de inferioridad. Búsqueda de poder. Predisposición biogenética a la adicción. Adicción al estudio Personalidad tipo A Alto nivel de compromiso. Alta orientación al logro Baja autoestima Baja autovalidación Necesidad de consolidación de la identidad Necesidad de sobresalir en desempeño. Perfeccionismo	(Atroszko et al., 2015; Hernández Pozo, 2010; Ljungholm, 2015; Rodríguez & Castillo, s.f.);
Culturales	Tolerancia a la violencia organizacional. Valor del trabajo para la imagen e identidad de un individuo. Idea de esfuerzo y sacrificio para obtener logros. Menor poder adquisitivo requiere mayor cantidad de horas laboradas.	(Castillo & Gómez, 2012; Rodríguez & Castillo, s.f.)
Organizacionales	Baja satisfacción laboral. Baja percepción de autonomía en el trabajo. Baja participación del empleado. Estigmatización de los individuos. Características del trabajo. Alta demanda cuantitativa. Valor del compromiso, adaptación y flexibilidad del empleado. Recompensa por alto desempeño: mayor remuneración, control y/o poder de decisión.	(Castillo & Gómez, 2012; Hernández Pozo, 2010; Rodríguez & Castillo, s.f.)
Sociales	Trabajo como rol principal en la vida social.	(Castillo & Gómez,

ADICCIÓN AL TRABAJO

Trabajo como vehículo de posicionamiento y reconocimiento social.	2012; Rodríguez & Castillo, s.f.)
Trabajo como un medio de satisfacción económica.	
Mayor uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).	
Mayor competitividad.	
Globalización con modificación de las condiciones laborales.	
Altas tasas de desempleo.	

Por otro lado, el sector informal del trabajo al no tener esta regulación ni ningún tipo de seguimiento da lugar para exceder dicho número de horas por semana, siendo de particular interés teniendo en cuenta que para el trimestre abril – junio del 2016 la proporción de informalidad correspondió al 47.3% de la población ocupada (Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, 2016).

El control y seguimiento del cumplimiento del límite de la jornada laboral tiende a dilatarse por la normalización de factores como la diversificación de los tipos de contratación, la flexibilización de horarios, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, la adaptación al cambio, entre otros. Del mismo modo, cada vez hay mayor dificultad en el establecimiento y control de la carga laboral, la demanda cuantitativa y la remuneración. Esto se refiere no solo a la noción de espacio temporalidad, también incluye el procesamiento cognitivo de tareas, el control de actividades y la presencia continua de responsabilidad en los objetivos encomendados a cada individuo.

Discusión

1. Tomando en cuenta las definiciones previamente analizadas de adicción y de la adicción al trabajo, así como las características de la población Colombiana, ¿Cuál sería el criterio de mayor valor en la definición y diagnóstico de la AT?

Responder este cuestionamiento, conduce a reflexionar multidimensionalmente desde la perspectiva del individuo, en el contexto psicológico y social en el cual se desenvuelve. Como se mencionó anteriormente, se encuentran aspectos culturales muy fuertes como la presión social existente relacionada con el éxito profesional. Del mismo modo, la inestabilidad laboral y la necesidad creciente de conservar el trabajo dan lugar a una mayor dedicación de tiempo a este, lo cual deriva de la disyunción entre implicación (trabajar arduamente) y desocupación (generando el sentimiento de disfuncionalidad y erosionando el sentido de utilidad individual).

En correspondencia con datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para mayo del 2016; en Colombia el 79.9% de la población total corresponde a la población en edad de trabajar; sin embargo la tasa de ocupación corresponde al 58.2% con un 8.8% de desempleo (DANE, 2016). Teniendo en cuenta que de 100 personas en edad de trabajar, 58 están empleadas; se evidencia de una lado la necesidad de conservar el trabajo y de otro la presión implícita por involucrarse de toda manera para conservar el trabajo que se tiene (DANE, 2016).

2. Por otro lado, se propone dar valor a las expectativas de vida personales, razón por las cuales una persona que se fije metas altas para el escalamiento social tiende a consagrar la mayor parte de su vida al trabajo para ascender o ser promocionado, y para mejorar la calidad de su vida y la de su familia. En relación con lo anterior, se puede observar que los campos con mayores ingresos económicos son los de oferta más reducida, además exigen mayor nivel educativo y son fuertemente competitivos. Según Hernández-Pozo (2010), cuando la necesidad de aumentar los

ADICCIÓN AL TRABAJO

ingresos es la motivación para el aumento de la intensidad y la extensión de la jornada laboral, en ese caso la persona opera bajo un programa de razón diferente a de AT.

De acuerdo a estudio de expectativas de los trabajadores, se encontró que en mayo del 2016, el 29.3% de la población ocupada desea mejorar sus condiciones laborales, esta cifra corresponde a la Tasa de Subempleo subjetivo. El 25.7% desea aumentar los ingresos económicos, el 17.6% desea laborar donde pueda desarrollar más sus propias competencias y el 9.2% desea aumentar las horas de trabajo (refiere a personas que laboran menos de 48 horas semanales) (DANE, 2016; Perfetti, Prada, & Freire, 2016). De esta manera, las expectativas personales están dirigidas a modificar las condiciones actuales de trabajo por unas que favorecen la AT para cumplir con estas, actuando desde la necesidad de aumentar el tiempo de dedicación a esa área, el compromiso, los resultados y demás características de este fenómeno.

3. Al tomar en cuenta el proyecto de vida de las personas, desde que la familia tiene hijos hay una mayor dedicación al trabajo de los padres, debido a que quieren asegurar educación y demás necesidades básicas a ellos. Por ende, hay una relación entre la dedicación en horas de trabajo y la edad de la persona. Adicionalmente, hay edades en las que el ingreso o permanencia en el mundo laboral es más difícil, como de los 18 a los 29 años y superior a los 40. A este respecto el DANE aplicó la Encuesta de Transición de la Escuela al Trabajo – ETET en el 2013 y 2015. Según los resultados obtenidos, de la población entre 14 y 29 años en Colombia, solo el 49% ha completado la transición de la escuela al trabajo, haciendo referencia a tener un trabajo estable y/o satisfactorio.

Entre los obstáculos para conseguir trabajo que describe esta población el más frecuente hace referencia a tener experiencia insuficiente según lo requerido por las organizaciones (40.8%), seguido por cumplir menos requisitos al no tener la educación o formación requerida para el cargo (16.8%), porque los puestos de trabajo disponibles son insuficientes (14.3%) y otros

ADICCIÓN AL TRABAJO

(13.4%) que incluyen el no saber cómo ni dónde buscar trabajo, que el trabajo tenga malas condiciones laborales, que hay prejuicios discriminatorios por lo que no los contratan, por no tener libreta militar para el caso de los hombres, porque responsabilidades familiares le impiden trabajar o porque al estar estudiando no encuentran trabajo que les permitan continuar con sus estudios (DANE, marzo 2016).

Aquí es importante destacar por un lado, el ingreso de los jóvenes al mundo del trabajo puesto que se acompaña de unas expectativas altas de éxito; por otro lado, que la competitividad individual y la conservación del trabajo en personas mayores de 40 años es cada vez más percibido como una desventaja en el mercado laboral.

4. De todo lo anterior se hace énfasis en la importancia del estudio de la AT, al igual que otros autores, debido al impacto directo sobre la salud física, mental y psicológica de las personas y el bienestar de las mismas (Castillo & Gómez, 2012; Hernández Pozo, 2010). En este orden de ideas, desde la academia es vital la unificación o compendio de la definición, clases de factores implicados (que causan, favorecen y mantienen la AT) y consecuencias (positivas y negativas) de este fenómeno con el fin de generar mayor conocimiento en menor tiempo y facilitar la comparación de los diversos hallazgos de manera sólida (Hernández Pozo, 2010).

En los países de economía emergente es por tanto necesario construir una escala específica de interpretación de los conceptos relativos al fenómeno de la adicción, como se puede observar la presión de elementos exógenos e internos hacen que se produzca una naturalización del fenómeno de la implicación en el trabajo, es decir, se considera natural que el trabajo ingrese como un actor más del círculo íntimo del individuo y con el cual se debe interactuar de manera perenne. Esto motivado por las expectativas fijadas por los individuos, por ello es un fenómeno característico de estas sociedades, donde el trabajo es central en la obtención de logros relativos a las expectativas y planes de vida que los individuos se fijan.

ADICCIÓN AL TRABAJO

Teniendo en cuenta que este fenómeno tiene un impacto individual, organizacional y social, al afectar la productividad de los individuos, aumentando la probabilidad de accidentes laborales por incremento de la fatiga y falta de concentración (Hernández Pozo, 2010); es necesario establecer el papel activo de las empresas en el diagnóstico, seguimiento y acompañamiento de estos problemas. Aunque en algunos casos se reconozca la importancia de la familia por parte del área directiva, no se evidencia la misma en las estrategias organizacionales (Idrovo, 2006).

5. Por último, tras establecer que es importante una comprensión bien contextual de la AT, resta establecer el rol de la(s) entidad(es) o estructura(s) encargadas del estudio, intervención y seguimiento de este fenómeno en el mundo del trabajo.

Teniendo en cuenta que la AT se desarrolla en el ámbito laboral y tiene impacto a nivel mental, físico, psicológico y social; su estudio, evaluación, intervención y vigilancia están asociados con las entidades encargadas de la Salud Mental, Salud pública y el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, en relación con las enfermedades laborales.

Por un lado, según el decreto 171 de 2016, el Gobierno Nacional tiene la responsabilidad de expedir la normatividad referente a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Del mismo modo, la salud mental está considerada por la República de Colombia como un derecho fundamental, por ende es prioridad de la Salud Pública (ley 1616, 2013, art. 3).

De este modo, a través del Sistema General de Seguridad Social en Salud se garantiza la atención integral e integrada con el fin de proveer el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación en salud necesaria para los trastornos mentales (ley 1616, 2016, art. 4). La cual se realizará a través de la red integral de prestación de servicios en salud mental, compuesta por las Empresas Administradoras de Planes de Beneficio, Instituciones prestadoras de servicio (IPS's), las Empresas Sociales del Estado (E.S.E.) y equipos interdisciplinarios (Ley 1616, 2013, art. 12, 14 y 18).

ADICCIÓN AL TRABAJO

Por otro lado, el Ministerio de Salud y Protección Social es el encargado de establecer las acciones de promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales, de manera que sean incluidos en los planes decenales y nacionales para la salud pública (Ley 1616, 2013, art. 9). De manera, que está encargado de la instauración del modelo de atención integral e integrada, con el establecimiento de los protocolos de atención y guías de atención integral en salud mental (Ley 1616, 2013, art. 10). Del mismo modo, debe promover y concertar con los demás sectores involucrados en referencia a las políticas, planes, programas y proyectos necesarios para garantizar este derecho fundamental (Ley 1616, 2013, art. 9).

Igualmente, la vigilancia, inspección y control es responsabilidad del Estado a través de la Superintendencia Nacional de Salud y el Ministerio de Trabajo (Ley 1616, 2013, art. 9).

Así mismo, el Ministerio de Educación es el responsable de fomentar del estudio e investigación para la promoción de la salud mental (Ley 1616, 2013, art. 9). Del mismo modo que ser responsable de la capacitación y formación de los estudiantes en competencias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad; teniendo en cuenta que autores han encontrado relación entre la adicción al estudio como precursor de la AT (Atroszko et al., 2015).

Necesariamente, las organizaciones deben asumir la responsabilidad de diseñar e implementar estrategias de intervención, así como velar por el equilibrio familia-trabajo de sus empleados (Idrovo, 2006; Polo et al., 2016). Las estrategias de intervención deben estar dirigidas a aumentar y mantener una alta calidad de vida laboral, comprender la construcción del ser a partir de su relación con el trabajo, crear espacios y oportunidades para la re-adquisición de habilidades de afrontamiento y prevención de patologías relacionadas con el trabajo, y elevar los niveles de bienestar de los trabajadores y colaboradores (Polo et al., 2016).

Entre las propuestas para el último punto está el entrenamiento de supervisores en la identificación de hábitos de trabajo y la motivación de su personal por mantener el equilibrio de

ADICCIÓN AL TRABAJO

su estilo de vida (Polo et al., 2016). La razón del papel principal y ejecutor de las organizaciones son los beneficios obtenidos por altos niveles de bienestar, los cuales involucran mayor compromiso, satisfacción y productividad, mejora del clima organizacional y disminución de estrés y patologías como síndrome de burnout y AT (Hernández Pozo, 2010; Polo et al., 2016).

Las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL's) tienen la responsabilidad de diseñar y desarrollar, asesorar o asistir técnicamente en las estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental. Del mismo modo deben realizar el monitoreo de los factores de riesgo psicosocial de manera permanente y notificar ante las entidades territoriales sobre el no cumplimiento de la normatividad referente al Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo por parte de los empleadores (Ley 1616, 2013, art. 9; decreto 171, 2016, art.1)

El rol del psicólogo dentro de las organizaciones, referente a la AT, está dirigido a promover y facilitar a los trabajadores a re-definir el diseño y dinámica que tienen con el trabajo; generando la creación de un sentido y significado personal a cada labor (Polo et al., 2016). Algunas herramientas son el *job crafting* y la terapia racional emotiva, de manera que se enfoca en la aceptación de la realidad, la canalización de los esfuerzos en la mejora de las habilidades de afrontamiento y la predominancia de la motivación intrínseca (Polo et al., 2016).

Esto debe ser parte de las propuestas derivadas del análisis, en general se considera que derivado de la legislación nacional, se requiere conformar células de apoyo que ayuden a comprender la magnitud del problema a los individuos y a las organizaciones. Será interesante pensar cómo debería ser esta célula, donde el proceso de acompañamiento social y psicológico es central.

Referencias

- Atroszko, P. A., Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., & Pallesen, S. (2015). Study addiction — A new area of psychological study: Conceptualization, assessment, and preliminary empirical findings. *Journal of Behavioral Addictions, 4*(2), 75–84.
<https://doi.org/10.1556/2006.4.2015.007>
- Castillo, J. A., & Gómez, M. C. (2012). El trabajo excesivo o adicción al trabajo: la adicción al trabajo en una empresa colombiana. Estudio piloto mediante la aplicación de prueba DUWAS. *Revista Ciencias de La Salud, 10*(3), 307–321.
- Griffiths, M. (2005). A “components” model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use, 10*(4), 191–197. <https://doi.org/10.1080/14659890500114359>
- Hernández Pozo, M. del R. (2010). Workaholism: Contingential radiography of an addiction. *Revista Mexicana de Análisis de La Conducta, 36*(3), 117–135.
<https://doi.org/10.5514/rmac.v36.i3.08>
- Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca), 23*(1), 116–133.
- Ljungholm, D. P. (2015). Interpersonal and organizational consequences of workaholism. *Linguistic and Philosophical Investigations, 14*, 109.
- Nie, Y., & Sun, H. (2015). Why do workaholics experience depression? A study with Chinese University teachers. *Journal of Health Psychology, 1–8*.
<https://doi.org/10.1177/1359105315576350>
- Polo, J. D., Briñez, V. S., Navarro, M. C., & Alí, A. (2016). Creencias irracionales, Síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente, 19*(35). Retrieved from <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co:82/rdigital/ojs/index.php/psicogente/article/view/1215>

ADICCIÓN AL TRABAJO

Sharma, P., & Sharma, J. (2011). Work-addiction: a poison by slow motion. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 2(3), 86–91.