

Mario del Líbano Miralles Susana Llorens Gumbau



Índice

Introducción	9
1. Desarrollo conceptual	13
1.1. Introducción	13
1.2. Concepto y definición de la adicción al trabajo1.3. Diagnóstico y perfil típico de la persona adicta	14
al trabajo	18
1.3.1. Características claves	19
1.3.2. Otras características importantes	22
1.4. Adicción al trabajo y otros conceptos afines	24
1.4.1. Presentismo vs. adicción al trabajo	24
al trabajo	27
1.4.3. Implicación laboral vs. adicción al trabajo	27
1.4.4. Engagement vs. adicción al trabajo	29
1.4.5. Pasión por el trabajo vs. adicción al trabajo	30
1.5. Adicción al trabajo y personalidad 1.5.1. Adicción al trabajo y Patrón de Conducta	32
Tipo A	33

	1.5.2. Adicción al trabajo y las cinco grandes	3
	dimensiones de personalidad	2
	1.6. Conclusiones	3
	Cuadro resumen	2
	Estudio de caso	
	Preguntas de auto-evaluación	2
2.	Proceso de etiología de la adicción al trabajo	4
	2.1. Introducción	4
	2.2. Hacia un modelo explicativo de la adicción	
	al trabajo	1
	2.2.1. Teoría de los Rasgos de Personalidad	9
	2.2.2. Modelo de Esfuerzo-Recompensa	
	2.2.3. Modelo de Afecto-Cognición-Conducta	
	2.2.4. Modelo del conflicto de rol	
	2.2.5. Teoría de la Personalidad y los Incentivos	
	2.3. Antecedentes de la adicción al trabajo	
	2.3.1. Antecedentes de la adicción al trabajo:	
	factores individuales	
	2.3.2. Antecedentes de la adicción al trabajo:	
	factores organizacionales	
	actores organizacionales	
	2.4. Consecuencias de la adicción al trabajo	
	persona adicta al trabajo	
	2.4.2. Consecuencias de la adicción sobre la	
	organización	
	2.4.3. Consecuencias de la adicción sobre relaciones	
	extra-laborales	
	2.5. Conclusiones	
	Cuadro resumen	
	Estudio de caso	
	Preountas de auto-evaluación	

3.	Proceso de evaluación y diagnóstico	77
	3.1. Introducción	77
	3.2. Objetivos	78
	3.3. Herramientas de evaluación de la adicción al trabajo	79
	3.3.1. Listas de comprobación	79
	3.3.2. Cuestionarios de autoinforme	82
	al trabajo	98
	3.4. Recomendaciones para la evaluación de la adicción	
	al trabajo	106
	3.5. Conclusiones	108
	Cuadro resumen	109
	Estudio de caso	111
	Preguntas de auto-evaluación	112
4.	Estrategias y protocolo de prevención e intervención	117
	4.1. Introducción	117
	adicción al trabajo	118
	al trabajo	122
	el trabajador	123
	4.3.2. Estrategias de intervención primaria sobre la organización	131
	4.4. Estrategias de intervención secundaria en la adicción	150
	al trabajo	150
	4.4.1. Estrategias de intervención secundaria sobre	150
	el trabajador	150
	4.4.2. Estrategias de intervención secundaria sobre	15%
	la organización	154

4.5. Estrategias de intervención terciaria en la adicción	1.62
al trabajo	163
4.5.1. Estrategias de intervención terciaria sobre	
el trabajador	163
4.5.2. Estrategias de intervención terciaria sobre	
la organización	166
4.6. Dificultades y recomendaciones en la intervención	
de la adicción al trabajo	171
4.7. Conclusiones	175
Cuadro resumen	176
Estudio de caso	177
Preguntas de auto-evaluación	179
Preguntas de duio-evaluación	
Claves de respuesta	183
Bibliografia	185

Introducción

La sociedad en la que vivimos está repleta de situaciones que exigen cambios, presiones y de nuevo más cambios destinados a conseguir ese estado tantas veces comentado en los libros de antropología y que tanto implica para la supervivencia de una especie: la adaptación.

Uno de los conceptos unidos a la adaptación a los cambios es la globalización. La palabra globalización es un término que se ha convertido en habitual en las noticias en los últimos tiempos. En su afán por obtener los mayores beneficios con los menores costes posibles, el mundo empresarial, impulsado por el político y el social, ha comenzado a deslocalizarse aprovechando las ventajas de la producción global. Este hecho ha aumentado la competitividad entre las organizaciones más poderosas, lo que inevitablemente está incidiendo en la economía mundial. Específicamente, por globalización se entiende el proceso político, económico, social, cultural y ecológico que tiene lugar a nivel mundial, gracias al cual, cada vez existe una mayor interrelación económica entre los diferentes países, independientemente de la distancia que exista entre ellos, y que es impulsada por las grandes empresas multinacionales.

Es, en este proceso, donde se puede observar el importante papel de la adaptación. Solo aquellas organizaciones que sean capaces de cambiar en función de lo que la economía requiere podrán sobrevivir y seguir adelante. Cuestiones como la modernización de instalaciones mediante la adopción de las tecnologías de la información y de la comunicación, la reasignación de objetivos o la búsqueda del potencial de los propios trabajadores, son claves en este proceso. E incluso algunas organizaciones se pueden caracterizar por lo que se ha denominado como 'resiliencia', concepto proveniente del término en inglés 'resilience', y que implica dar un paso más allá de la mera adaptación, aprendiendo y aprehendiendo de las situaciones a las que la organización se adapta y motivando la adquisición de pautas que no solo permitan superar un momento difícil, sino también mejorar consistentemente a partir del mismo.

Las organizaciones que consiguen superar situaciones difíciles se caracterizan por las medidas que aplican a distintos niveles y se conocen popularmente como organizaciones saludables. Son aquellas organizaciones que realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas (p. ej., con el diseño y el rediseño de puestos), con el ambiente social (p. ej., canales de comunicación abierta) y con la organización (p. ej., estrategias de conciliación trabajo/vida privada) (Salanova, 2008; Salanova y Schaufeli, 2009).

Al margen de este tipo de organizaciones donde todo funciona de forma óptima, existe otro tipo de organizaciones que en la misma búsqueda de la supervivencia adoptan estrategias menos eficaces. De hecho, los datos internacionales muestran que entre un 3 y un 10% del volumen de facturación de una empresa se pierde por las consecuencias económicas de un entorno de trabajo inseguro o no saludable. Este aspecto se refiere no solo a aspectos físicos de las condiciones de trabajo, sino también al entorno psicosocial de las organizaciones. En organizaciones y puestos de trabajo con un diseño deficiente, la resolución de problemas exige mucho más tiempo y energía y contribuye de forma significativa en los costes. En su afán por no llegar a esta situación, algunas empresas toman decisiones que a corto plazo parecen impulsar los beneficios, pero que a largo plazo afectan de manera irreversible a su productividad.

La adicción al trabajo, el fenómeno sobre el que gira esta guía de intervención, es un ejemplo claro de este tipo de decisiones nocivas para

la organización. En ocasiones, la deficiente aplicación de una optimización de la capacidad funcional de los trabajadores fomenta conductas de trabajo excesivas, creando una cultura organizacional basada en el número de horas dedicadas a trabajar, donde los empleados aprenden que no es mejor quien más rápido hace las cosas sino quien más tiempo está en el lugar de trabajo, lo que aumenta la probabilidad de que se implante y se desarrolle la adicción al trabajo. En otras ocasiones, el alto rendimiento de una persona adicta al trabajo a corto plazo hace a las mismas organizaciones obviar conductas no recomendadas, que con el tiempo inciden inevitablemente de forma negativa no solo en el entorno del adicto al trabajo, sino también en otras esferas de la propia organización.

Dos problemas existen respecto a este fenómeno que puede llegar a ser central en el siglo XXI. El primero es el tipo de sociedad en la que vivimos, que directa e indirectamente recompensa a aquellas personas que dedican mucho tiempo a su trabajo, hecho que se aprecia claramente en la subcultura de la ética protestante del trabajo, característica de algunos países como Holanda. Y el segundo, pero no por ello menos importante, es el desconocimiento que se tiene sobre la adicción al trabajo. Si bien es cierto que en la última década el término ha estado más presente que nunca en la prensa de difusión, pocos son a día de hoy los estudios científicos que se han realizado para profundizar en su estudio y los que existen no están interconectados. Por ello, se hace indispensable la creación de una guía donde se establezcan los aspectos centrales que caracterizan la adicción al trabajo, el modo en que se puede evaluar y las estrategias de que disponemos para prevenirla o, si ya está presente, erradicarla. No debemos olvidar que uno de los principios básicos de una organización saludable se refiere a la ética y responsabilidad corporativa que tiene la empresa sobre sus trabajadores y que implica, entre otras cosas, que las organizaciones tienen la obligación de cuidar su bienestar físico y psicosocial. Con ello se conseguirá no solo prevenir la aparición de fenómenos como la adicción al trabajo, sino también la implantación de las bases necesarias para adaptarse y llegar a la resiliencia.

En este sentido el objetivo de la presente guía de intervención es describir qué se entiende por adicción al trabajo, aportando información de aquellos aspectos que se relacionan con la misma y que influyen en

12

su adquisición, desarrollo y mantenimiento. Asimismo, también se pretende dejar constancia de las herramientas existentes, tanto a nivel de evaluación como de prevención/intervención. Para alcanzar estos objetivos, la guía se divide en cuatro capítulos. En el primero se desarrolla el concepto de adicción al trabajo. El segundo se centra en la etiología de la adicción, estudiando sus antecedentes principales y las consecuencias más comunes. El tercero presenta las principales herramientas de evaluación y diagnóstico de la adicción al trabajo. Y finalmente, se exponen las estrategias que se pueden utilizar para prevenir/intervenir en un caso de adicción al trabajo.

Toda la información que se incluye en esta guía se ha obtenido a través de diferentes metodologías que aportan un criterio de calidad a la misma. Así, además de utilizarse investigación científica publicada en revistas de impacto tanto nacionales como internacionales, se han utilizado datos obtenidos a través de los proyectos y actividades de consultoría que han sido realizados por el Equipo WoNT Prevención Psicosocial, equipo del que son miembros los autores de esta guía. Del mismo modo, cada uno de los apartados se apoya en el desarrollo de un estudio de caso que pretende clarificar, en la medida de lo posible, todos los aspectos explicados a lo largo de la guía, así como en un sistema de autoevaluación continua que permitirá saber si se ha entendido el contenido de los capítulos.