



Especialización en Psicología Laboral

TÍTULO: Revisión Bibliográfica: Adicción al trabajo en la Alta Gerencia.

CANDIDATA A ESPECIALISTA EN PSICOSOCIOLOGÍA LABORAL

María, F. Alvarez Barreto
dra.ma.fernanda@hotmail.com

DIRECTORA

Isabel Cárdenas Moncayo
icardenas.siral@gmail.com

Fecha: 18 de septiembre del 2021.

RESUMEN

El trabajo es una de las actividades principales del ser humano donde los aprendizajes, los valores, los rasgos de la personalidad y hasta el comportamiento disfuncional son visibles para las personas y la organización donde se realiza la actividad laboral.

Se entiende como adicción al trabajo a un repertorio de conductas inadecuadas en relación con el horario y carga laboral autoimpuesto, lo que termina afectando directamente la vida extralaboral.

En cuanto a la metodología utilizada en esta investigación fue revisión documental de tipo descriptiva, se revisaron 27 artículos. 15 de ellos en inglés, 10 en español y 2 en portugués.

En relación con los resultados encontrados se puede identificar que el mayor número de investigaciones sobre este tema se realizan en Europa y Asia; la prevalencia de la adicción al trabajo en los ejecutivos esta entre el 10-20%, la relación entre la adicción al trabajo y afectaciones en la salud mental es positiva, pero la mayor consecuencia se ve en las relaciones intrafamiliares y de compañeros. En conclusión, tener responsabilidades administrativas y gerenciales por parte de los ejecutivos es un factor de riesgo para presentar adicción al trabajo, mostrar una dedicación excesiva al trabajo, tanto en el horario como las actividades, trae consigo réditos económicos y posicionamiento laboral lo cual refuerza este comportamiento.

Palabras clave: Adicción al trabajo, Ejecutivos, Alta Gerencia, Salud mental.

ABSTRACT

Seeking employment is one of the main activities in our daily lives where learning, values, personality traits and even dysfunctional behavior are visible to people and the organization where employment is sought.

Workaholism is understood as a repertoire of inadequate behaviors in relation to self-imposed work schedule and workload, which consequently affects life outside of work.

The methodology used in this research was a descriptive documentary review. 27 articles were reviewed. 15 of them in English, 10 in Spanish and 2 in Portuguese.

In relation to the results found, it was possible to identify that the greatest number of researches on this subject are carried out in Europe and Asia; the prevalence of workaholism in executives is between 10-20%. The relationship between workaholism and mental health affectations is positive, but the greatest consequence is seen in intrafamily relationships and with couples.

In conclusion, having administrative and managerial responsibilities on the part of executives is a risk factor for Workaholism. Showing excessive dedication to work, both in the work environment as well as other activities brings with it economic benefits and job positioning which reinforces this behavior.

Keywords: Workaholism, Executives, Senior Management, Mental health.

Introducción

El trabajo es una de las actividades principales del ser humano adulto, en la que los aprendizajes, los valores, los rasgos de la personalidad y hasta el comportamiento funcional o disfuncional se hacen evidentes. Es por ello, que muchos ejecutivos de Alta Gerencia (AG) tienen a mencionar que lo más importante en su vida es su trabajo, al cual le dedican más horas de lo convencional, relegando el tiempo para actividades elementales como la alimentación, el tiempo en familia, las actividades de ocio y las vacaciones (Castañeda & García, 2011).

Por lo tanto, un comportamiento disfuncional con referencia a la actividad laboral se podría definir como adicción al trabajo (Workaholism, término en el idioma inglés) que consiste en una conducta desadaptativa que se visualiza porque se trabajan más horas y de forma más intensa de lo determinado para su puesto, además de esforzarse más allá de lo requerido por los superiores, lo que conlleva a un descuido general de los otros aspectos relevantes de la vida personal (Del Libano et al., 2006). En efecto, la adicción al trabajo se comprende como un repertorio de conductas desadaptativas en las cuales pueden incurrir los ejecutivos o cualquier miembro de una organización, que presenta un manejo inadecuado de su horario y carga laboral, debido a un dogma autoimpuesto, lo que termina afectando directamente a la vida extralaboral, las relaciones interpersonales, el tiempo de ocio, etc.

Cabe destacar que, se entiende como adicción, a un conjunto de conductas que denotan dependencia a algún tipo de sustancia o alguna actividad que somete a los individuos y como consecuencia sobreviene la imposibilidad de tomar decisiones adecuadas, así como, la incapacidad de alejarse del trabajo, en merma de la fuerza de voluntad y la capacidad de lucha contra estas conductas. La adicción convierte al individuo en un esclavo y lo alejan de las demás actividades de su vida (Salas & Copez, 2018). Ciertamente, la adicción es un repertorio de conductas que sustenta la utilización de una sustancia o actividad, generando la imposibilidad de alejarse de esta, sumado a un desmedro de la capacidad del individuo para tomar decisiones que afectan su vida en general.

El interés de investigar sobre la adicción al trabajo tiene como motivo la poca repercusión del tema en Latinoamérica, dado que las investigaciones se han centrado en Europa, Japón y Estados Unidos, dichas investigaciones van desde aportar a la conceptualización, junto a la identificación de los determinantes que lo enmarcan como un problema de salud (Salas &

Copez, 2018). Por consiguiente, la presente investigación busca hacer énfasis en el análisis de la investigación sobre la adicción al trabajo de ejecutivos de la alta gerencia, tomando en cuenta lo necesario que es estructurar el sustento conceptual, así como, la contextualización de esta problemática en Latinoamérica.

La prevalencia de la adicción al trabajo se encuentra entre un 8.3% hasta el 30% en países de origen anglosajón como Noruega, Canadá y Estados Unidos, según un estudio en Brasil sitúa la prevalencia en un 9.4% (Pinheiro & Carlotto, 2018). Colín y Simón (2014) analizaron la problemática en una muestra de ejecutivos mexicanos y encontraron que el 28.4% es adicto al trabajo. De otra parte, Castillo y Gómez (2012) encontraron que 67% de personas administrativas y ejecutivos colombianos muestra componentes que los predisponen a la adicción al trabajo. Cabe señalar que, los datos de prevalencia en Latinoamérica no difieren significativamente de los hallazgos en los países anglosajones, aunque no se puede llegar a conclusiones relevantes para la región porque solo se dispone de información de tres países.

No obstante, el interés académico de la investigación de este tema se centra en investigar sobre la adicción al trabajo porque permite la implementación de tratamientos psicológicos que respondan de manera efectiva, así como de intervenciones que van desde la implementación de un modelo preventivo (Botero & Delfino, 2019),

La investigación de la adicción al trabajo en los ejecutivos de la alta gerencia permite planificar métodos preventivos más efectivos en la reducción de la prevalencia de esta problemática, así como la implementación de medidas de atención para la afectación física y psicológica si la situación aparece.

En cuanto a las implicaciones prácticas de la investigación de la adicción al trabajo es necesario el establecimiento de un marco teórico que permita la comprensión de los componentes tanto emocionales como, cognitivos y conductuales de la adicción al trabajo (Shkoler et al., 2017). Así mismo, la identificación de factores de vulnerabilidad y de predisposición a la adicción al trabajo permitirá la implementación de un sistema temprano de detección que indudablemente reducirá el riesgo de presentar la patología, evitando que el colaborador caiga en burnout.

Definición de Adicción al trabajo

Según Aguilera (2017) la adicción al trabajo se puede definir como un impulso anormal hacia el trabajo debido a presiones autoimpuestas, sin la necesidad del apareamiento de otras varias ambientales, este impulso está acompañado por pensamientos persistentes del trabajo cuando no se está en horas de trabajo, sumado, a que la persona trabaja más de lo esperado, sin tomar en cuenta las consecuencias en el bienestar psicológico, social y la salud física. Por lo tanto, podemos decir que la adicción al trabajo es un deseo incontrolable por involucrarse en las actividades laborales más allá del tiempo destinado para este, descuidando la vida social, familiar y en desmedro de la salud física.

En complemento, para Castañeda y García (2011) existen un grupo de cuatro síntomas para definir a una persona como adicta: a) poseer una actitud especial hacia el trabajo; b) excederse en el tiempo y esfuerzo utilizado para el trabajo; c) padecer de un trastorno de tipo compulsivo, sin control por trabajar de forma persistente; y, d) desinteresarse por otras actividades que no tengan que ver con lo laboral (familia, amigos, deporte, ocio, etc.). En consecuencia, una persona que presente adicción al trabajo debe presentar estos síntomas los cuales incluyen una visión anormal del trabajo, conducta compulsiva hacia el trabajo y el desplazamiento de las otras esferas de la vida.

Efectos de la Adicción al Trabajo en la Salud Física

Desde el punto de vista de Garrido (2014) existe un conjunto de síntomas y signos que están asociados a la adicción laboral que afectan a la salud física. Dentro de las afectaciones más comunes se puede visualizar: Cansancio extremo, problemas nutricionales, alteraciones en la presión arterial, ataques cardíacos, alteraciones en el sueño, caída del cabello, dolores musculares y óseos. Entonces, la adicción al trabajo genera afectaciones en la salud física que van desde problemas alimentarios, del nivel de energía, alteraciones cardíacas, musculares y óseas.

Efectos de la Adicción al Trabajo en la Salud Mental

En relación a las afectaciones en la salud metal generadas por la adicción al trabajo tenemos una tendencia excesiva al control de tipo compulsiva, ideas obsesivas en relación al

trabajo, debilitamiento de la autoestima, dificultades en la comunicación y las relaciones interpersonal con familiares y amigos (Botero & Delfino, 2019; Salas & Copez, 2018). En otras palabras, existe una tendencia casi obsesiva compulsiva hacia el trabajo por la persona que presentan estas conductas, lo cual genera dificultades en las relaciones interpersonales con el núcleo cercano sumado a una comunicación poco efectiva.

El objetivo general de la presente investigación es compilar los resultados de investigaciones científicas que explican la adicción al trabajo en ejecutivos de la alta gerencia.

Así mismo, los objetivos específicos de esta investigación son: a) entender el estado actual de la investigación en este tema mediante un análisis de los hallazgos de las investigaciones científicas sobre adicción al trabajo; b) identificar los aspectos más relevantes de las investigaciones científicas sobre la adicción al trabajo en ejecutivos de la alta gerencia, para poder obtener información actualizada; y, c) distinguir las variables asociadas a la adicción al trabajo en los ejecutivos de la alta gerencia y conocer las consecuencias de esta.

Método

Este artículo propone una revisión documental de tipo descriptiva, mediante la revisión de varios artículos científicos, que permita la comprensión del fenómeno y la identificación de los componentes interpersonales e intrapersonales de la adicción al trabajo. Según Merino (2011) la revisión documental de tipo descriptiva accede a la diferente evidencia científica para obtener conclusiones teóricas a partir de diferentes análisis.

Complementariamente, se realiza una síntesis de artículos científicos, siguiendo los pasos sistemáticos de selección, valoración y resumen del contenido para generar conclusiones (Vera Carrasco, 2009). En esta investigación se identificaron 27 artículos, cuales se valoraron de acuerdo con el rigor científico en su elaboración, para finalmente, resumir los datos más relevantes de estos.

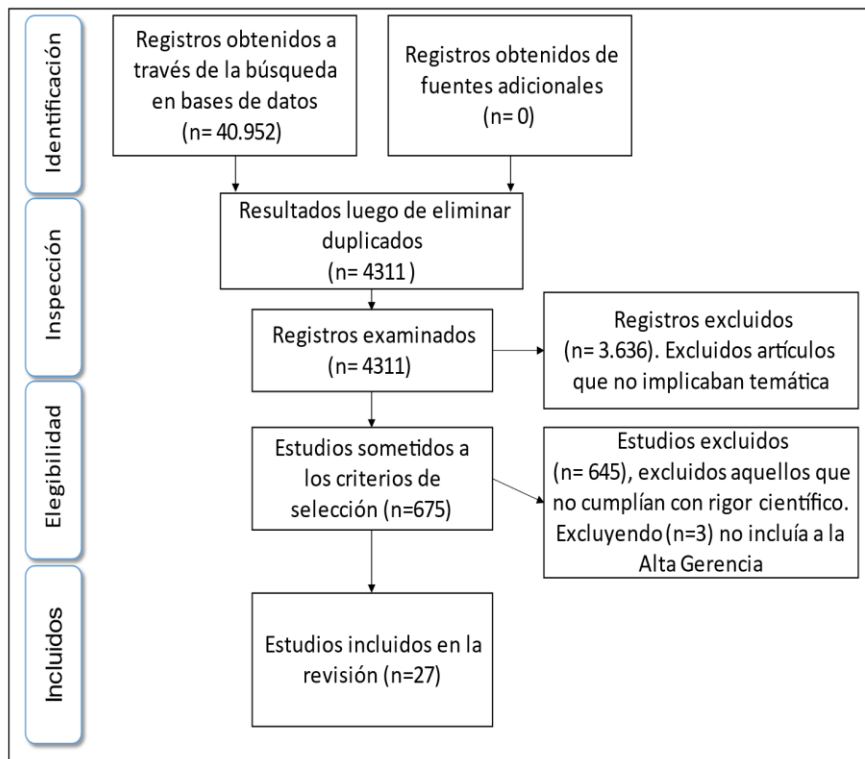
En cuanto a la recopilación de los artículos científicos se utilizaron los siguientes gestores de búsqueda: Scielo, Google Académico, Pubmed, Dianet, ResearchGate y Cochrane. Se utilizaron palabras claves para la búsqueda de información, como: adicción al trabajo, ejecutivos, workaholism, managers y executives; se utilizaron conectores, como: and, y, or, con, whit, más (+) y more. Además, la búsqueda se realizó con un condicionante que determinaba

el intervalo temporal de publicación entre 2010 a 2021. Obteniendo en primera instancia 40.952 resultados de búsqueda.

Resultados

Por lo que se refiere a los resultados encontrados en esta investigación, se los presenta de acuerdo con los objetivos planteado.

Figura 1
Diagrama de Flujo de selección de artículos



Elaboración: Alvarez (2021).

En respuesta al objetivo, entender el estado actual de la investigación en este tema mediante un análisis de los hallazgos de las investigaciones científicas sobre adicción al trabajo, se encontraron 40.952 resultados en los gestores de búsqueda, después de aplicar condicionantes temporales se redujo la búsqueda a 4.311 resultados, por consiguiente se pasó a analizar si estos artículos estaban dentro de las ciencias psicológicas quedando 675 artículos,

de los cuales 30 pasaron a preselección de lectura científica, quedando 27 artículos para un análisis pormenorizado; estos 27 artículos científicos cumplen con criterios de inclusión para ser categorizados como documentos de fuente primaria y secundaria (A. Merino, 2011).

Es de resaltar que los criterios de exclusión aplicados fueron: artículos que no cumplen con el rigor científico esperado en una investigación, el origen del artículo no es claro, investigaciones que no incluían dentro de su análisis a la Alta Gerencia (ejecutivos) y su referencia bibliográfica no es consistente con la normativa. Finalmente, de los 27 artículos, el año de publicación esta entre el 2010 al 2021. Los idiomas de los artículos son: 15 en inglés, 10 en español y 2 en portugués.

En la Tabla 1, se puede observar en primera instancia el autor y el año de publicación, los artículos están dispuestos del menos actual al más actual. En segundo lugar, se muestra el título de la investigación en el idioma original de publicación. En tercer lugar, se visualiza el tamaño de la muestra utilizado en las investigaciones que utilizan marco muestral. En cuarto puesto, se identifica el diseño de investigación utilizado. En quinto punto, se describe los principales resultados de obtenidos en estos artículos científicos.

Tabla 1
Principales hallazgos de las investigaciones revisadas

| Referencia | Título | n | Diseño | Principales hallazgos |
|--------------------------|---|---|------------------------|---|
| Aziz et al., 2010 | Workaholism and work–life imbalance: Does cultural origin influence the relationship? | - | Revisión | La medida en que es esencial para los empleadores el ser conscientes respecto de las tendencias de adicción al trabajo, lo que les permitirá manejar con mayor efectividad las consecuencias negativas para la empresa resultantes de estas tendencias, y por otro lado apoyar a sus empleados en la promoción de su bienestar. |
| Castañeda & García, 2011 | Perspectivas actuales de la adicción al trabajo | - | Revisión bibliográfica | Los estudios centrados en el problema adictivo son escasos, por lo que es necesaria la implantación de estrategias integradas en la promoción de la salud en el seno de las organizaciones, cuyo objetivo sea dar respuesta a las necesidades de los trabajadores y, por tanto, de las propias organizaciones. |

| | | | | |
|-------------------------|--|-----|----------------------------|---|
| Castillo & Gómez, 2012 | Excessive work or addiction to work: workaholism in a Colombian company. Pilot study through application of DUWAS test | 21 | Exploratorio | Existen diferencias entre los dos grupos en los componentes evaluados; 67% del grupo administrativo y ejecutivo está por encima del promedio, mientras 33% de los miembros del grupo obrero está por debajo del mismo. Estos porcentajes indican que la combinación de los componentes de la adicción al trabajo es más evidente en la población perteneciente a los órganos de administración o grupo de puestos ejecutivos, dando evidencia de que la adicción al trabajo se presenta en mayor proporción en los cargos directivos. |
| Mäkikangas et al., 2013 | Engaged managers are not workaholics: Evidence from a longitudinal personcentered analysis | 463 | Longitudinal | El modelo de medición de dos factores para la adicción al trabajo consiste en los factores latentes de trabajo en exceso y trabajo compulsivo. Se visualizo un modelo que explica la adicción al trabajo en el cual el compromiso excesivo al trabajo influye directamente en las conductas adictivas. |
| Garrido, 2014 | Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral | - | Revisión bibliográfica | La aparición de síntomas físicos son generalmente indicadores para la detección de la adicción al trabajo, sin embargo, estos síntomas físicos por sí solos no permiten señalar una posible adicción, siendo preciso evaluar también aspectos psicológicos y relaciones sociales. |
| Colín & Simón, 2014 | Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos | 95 | Exploratoria correlacional | La adicción al trabajo depende de los factores de trabajo en exceso, trabajo compulsivo y factores intrínsecos de satisfacción laboral. |
| Merino et al., 2014 | La relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo en una muestra española multiocupacional | 285 | Descriptivo correlacional | Las correlaciones fueron significativas, tanto en el caso de la irritación emocional como de la cognitiva, con la adicción al trabajo. La irritación solo obtuvo correlaciones significativas en el caso de trabajar excesivamente. |
| Midje et al., 2014 | Workaholism and Mental Health Problems Among Municipal Middle Managers in Norway | 118 | Transversal | La adicción al trabajo se correlacionó positivamente tanto con el compromiso laboral como con los problemas de salud mental. Las demandas laborales afectaron la adicción al trabajo y los |

| | | | | |
|--------------------------------|---|-------|---------------------------|--|
| Andreassen et al., 2016 | The Relationships between Workaholism and Symptoms of Psychiatric Disorders: A Large-Scale Cross-Sectional Study | 16426 | Transversal | <p>problemas de salud mental con más fuerza que los recursos laborales. Los resultados indican que la adicción al trabajo no media los efectos de ciertas características laborales en los problemas de salud mental, sino que los adictos al trabajo crean demandas laborales excesivas que dañan su salud.</p> <p>Las correlaciones entre la adicción al trabajo y los síntomas de algunos trastornos psiquiátricos fueron positivas y significativas. Los síntomas psiquiátricos (TDAH, TOC, ansiedad y depresión) explicaron el 17.0% de la varianza. La tasa de prevalencia del estado de adicción al trabajo fue del 7,8% en esta muestra.</p> |
| Andreassen & Pallesen, 2016 | Workaholism: An Addiction to Work | - | Revisión bibliográfica | <p>Los hallazgos empíricos muestran en general que la adicción al trabajo está relacionada con el deterioro de la salud y el bienestar, así como con la incongruencia entre el trabajo y la vida familiar.</p> |
| Hogan et al., 2016 | A study of workaholism in Irish academics | 410 | Descriptivo correlacional | <p>Un total de 410 académicos completaron la encuesta y fueron categorizados por tipo de adicción al trabajo: adictos al trabajo (27%), adictos al trabajo entusiastas (23%), trabajadores relajados (27%) y trabajadores no involucrados (23%). Los adictos al trabajo informaron un funcionamiento deficiente en todas las medidas de resultado en comparación con los otros tres grupos.</p> |
| Serrano-Fernández et al., 2016 | A predictive study of antecedent variables of workaholism | 513 | Descriptivo correlacional | <p>Las variables de personalidad como el compromiso, la autoeficacia, el componente obsesivo compulsivo (ICO), la satisfacción con la vida y el estilo de vida fueron predictivas de la adicción al trabajo.</p> |
| Oramas et al., 2017 | Dos modos de vinculación con el trabajo: compromiso (work engagement) y adicción. Relación con bienestar físico y psicológico | 143 | Exploratorio, Transversal | <p>La importancia del compromiso como un recurso protector de los síntomas de estrés en los trabajadores desde la perspectiva positiva de la psicología, y centra la adicción al trabajo como patología psicosocial laboral. No obstante, aunque las diferencias empíricas entre ambos constructos en la muestra estudiada son comprobadas, las relaciones son</p> |

| | | | | |
|-------------------------|--|------|---|--|
| Serrano, 2017 | ¿CONCEPTOS DIFERENTES? Pasión y adicción al trabajo | 513 | Descriptivo correlacional | más complejas que las esperadas. La adicción al trabajo y la pasión por el trabajo son conceptos diferentes, que pueden predecirse mediante determinadas variables, como: tipo de personalidad, compromiso al trabajo, satisfacción por la vida y estilo de vida. |
| Colín, 2017 | Relación entre satisfacción laboral, grupos generacionales y adicción al trabajo en ejecutivos mexicanos | 429 | Transeccional descriptivo y explicativo | Se observa que hay una correlación positiva entre la adicción al trabajo y las diferentes variables investigadas: trabajo en exceso, trabajo compulsivo, factores extrínsecos e intrínsecos de satisfacción laboral. |
| Aguilera, 2017 | Workaholism: la adicción al trabajo | - | Revisión bibliográfica | La adicción al trabajo, como cualquier otra adicción, es negativo para el sujeto porque lo lleva a perder el control de su entorno y le hace dependiente de una situación que termina perjudicando su entorno laboral, personal e incluso la propia salud. |
| Shkoler et al., 2017 | Organizing the Confusion Surrounding Workaholism: New Structure, Measure, and Validation | 1283 | Descriptivo exploratoria correlacional | La adicción al trabajo se puede clasificar según su faceta de modalidades (cognitiva, emocional e instrumental) y la faceta de recursos de la adicción al trabajo (tiempo, esfuerzo). |
| Van Gordon et al., 2017 | Meditation awareness training for the treatment of workaholism: A controlled trial | 73 | Cuasiexperimental | Los participantes de entrenamiento de conciencia de meditación demostraron mejoras significativas y sostenidas sobre los participantes del grupo de control en la sintomatología de la adicción al trabajo, la satisfacción laboral, el compromiso laboral, la duración del trabajo y la angustia psicológica. Además, en comparación con el grupo de control, los participantes de entrenamiento de conciencia de meditación demostraron una reducción significativa en las horas dedicadas a trabajar, pero sin una disminución en el desempeño laboral. |
| Salas & Copez, 2018 | ¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo | - | Revisión bibliográfica | La adicción al trabajo, como cualquier otra adicción, es nociva para la persona que la padece y está asociada a repercusiones personales y deterioro social. La persona adicta al trabajo puede ser considerada como una esclava del |

| | | | | |
|---------------------------|---|-----|-------------------------------------|--|
| Luz et al., 2018 | Engajamento ou adição ao trabalho? estudo qualitativo com gestores da constru o civil | 6 | Descriptivo | <p>mismo porque no tiene control sobre él ni sobre lo que sucede en el entorno demandante que la somete.</p> <p>Los gerentes presentan una tendencia al exceso de trabajo, extensión de la carga de trabajo y un desequilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo, el ocio y la familia.</p> |
| Pinheiro & Carlotto, 2018 | Preval ncia e preditores da adição ao trabalho em gestores | 392 | Observacional analítico transversal | <p>Un modelo predictivo compuesto por variables individuales y características del puesto / trabajo / institución, sugiriendo que se trata de un fenómeno psicosocial.</p> <p>El modelo identificado puede apoyar nuevos estudios e intervenciones dirigidas a mejorar la calidad de vida en el trabajo, promoviendo la salud y el bienestar de los directivos.</p> |
| Girardi et al., 2018 | Perfectionism And Workaholism in Managers: The Moderating role of Workload | 250 | Descriptivo correlacional | <p>Los resultados mostraron que el perfeccionismo orientado a sí mismo, el perfeccionismo socialmente prescrito y la carga de trabajo se asociaron positivamente con la adicción al trabajo. Además, la carga de trabajo moderó la asociación entre perfeccionismo orientado a sí mismo y perfeccionismo socialmente prescrito, esto fue más fuerte para los trabajadores con alta responsabilidad de trabajo.</p> |
| Botero & Delfino, 2019 | Adicciones al trabajo: factores psicológicos predisponentes, consecuencias de la adicción y tratamientos psicológicos | - | Revisión bibliográfica | <p>Los factores de personalidad predisponentes a la adicción al trabajo, como: el excesivo control sobre diferentes áreas de su vida, la baja autoestima o autovaloración, el constante deseo de tener éxito, deseo de tener poder en cualquier situación, la impulsividad, la búsqueda exagerada de sensaciones, intolerancia a los estímulos displacenteros tanto físicos como psíquicos y estilo de afrontamiento inadecuado de las dificultades.</p> |
| Braun et al., 2019 | Why work-family conflict can drive your executives away? | 275 | Descriptivo exploratorio | <p>Se identifico correlaciones fuertes entre trabajar compulsivamente, trabajar excesivamente y la adicción al trabajo. Además, trabajar compulsivamente y trabajar excesivamente se correlacionaron débilmente con brindar tiempo a la</p> |

| | | | | |
|-------------------------------|--|-----|---|---|
| Dospinescu & Dospinescu, 2020 | Workaholism in IT: An Analysis of the Influence Factors | 178 | Revisión bibliográfica; descriptivo correlacional | familia. La relación significativa entre la adicción al trabajo y factores de influencia como el componente remunerativo del trabajo, el placer intrínseco de trabajar, el sentido de responsabilidad hacia la familia y el deseo de desarrollarse durante una carrera profesional. |
| Kim et al., 2020 | The Crossover Effects of Supervisors' Workaholism on Subordinates' Turnover Intention: The Mediating Role of Two Types of Job Demands and Emotional Exhaustion | 300 | Descriptivo | La adicción al trabajo de los supervisores se relaciona positivamente con el agotamiento emocional de los subordinados a través del aumento de la carga de trabajo percibida y el conflicto interpersonal, que resulta en la intención de rotación de los subordinados. |
| Sayan, 2021 | The mediator role of the use of emotion in the association between personality traits and workaholism | 340 | Descriptivo | Indicaron que trabajo en exceso tuvo un efecto directo no significativo sobre extraversión, mientras que el efecto indirecto de trabajo en exceso sobre extraversión a través de uso de emoción fue significativo. Este estudio revela que el uso de la emoción actúa como un mediador completo en el efecto de trabajo en exceso sobre extraversión. |

Nota: Resumen de datos relevante de la revisión bibliográfica descriptiva.

Elaboración: Álvarez (2021).

Por otra parte, en cuanto al objetivo identificar los aspectos más relevantes de las investigaciones científicas sobre la adicción al trabajo en ejecutivos de la alta gerencia. Se puede mencionar que según investigaciones los ejecutivos y directivos son los más propensos a presentar adicción al trabajo, en este grupo esta condición se presenta entre 10-30%, estos trabajan un promedio de 12.4 horas al día, estas horas de trabajo tienen una relación positiva con la antigüedad en la organización, de igual manera, el exceso de trabajo está relacionado con un perfil compulsivo hacia las actividades laborales, junto con un desequilibrio entre el tiempo que se le dedica a trabajo y el tiempo que se utiliza para el ocio, la familia u otras actividades no relacionadas al trabajo (Colín & Simón, 2014; Oramas et al., 2017; Salas & Copez, 2018; Luz et al., 2018; Dospinescu & Dospinescu, 2020; Castillo & Gómez, 2012). Por

consiguiente, la mayor dificultad que presentan los ejecutivos es utilizar la mayor parte de su tiempo en el trabajo, esto se puede relacionar con las responsabilidades y obligaciones que tiene para mantener su estilo de vida y tener éxito en la misma.

En conjunto, uno de los factores que alimentan esta problemática son las gratificaciones económicas y sociales que se dan en la adicción al trabajo, muchas organizaciones y directivos refuerzan o alaban esta conducta de trabajar más horas de lo apropiado (Castañeda & García, 2011; Colín, 2017; Pinheiro & Carlotto, 2018; Mäkikangas et al., 2013). Es así como, en muchas organizaciones se refuerza a estas conductas denominándolas compromiso con las metas de la organización, lo cual lleva a los ejecutivos a mantener e incrementar este comportamiento disfuncional.

En complemento, se puede visualizar que la relación entre la adicción al trabajo y afectaciones en la salud mental es positiva, se ha identificado síntomas de Trastorno por déficit de atención e hiperactividad, trastorno obsesivo compulsivo, reducción en la satisfacción a la vida, sensación de agotamiento, depresión y ansiedad; de igual forma, la adicción al trabajo termina afectando las relaciones intrafamiliares, junto a que, gerentes con altos estándares han mostrado conflictos con sus subordinados, estas relaciones caóticas terminarían relacionado positivamente con afecciones como la depresión y ansiedad (Andreassen et al., 2016; Braun et al., 2019; Midje et al., 2014; Kim et al., 2020; Van Gordon et al., 2017; Sayan, 2021). Entonces, la adicción al trabajo genera afecciones en la salud mental, problemas en las relaciones interpersonales y esto tendría relación con un perfil de personalidad obsesivo.

Finalmente, en cuanto al objetivo, distinguir las variables asociadas a la adicción al trabajo en los ejecutivos de la alta gerencia y conocer las consecuencias de esta. Se han visualizado variables que tienen relación con la adicción al trabajo y los ejecutivos de alta gerencia de acuerdo con las investigaciones analizadas, las variables identificadas son: compromiso laboral, satisfacción laboral, la edad del ejecutivo, tiempo de trabajo, conflictos interpersonales con familiares y colaboradores.

Discusión

El mayor número de investigaciones sobre la adicción al trabajo se realizan en Europa y Asia, existen investigaciones en Latinoamérica las cuales se han centrado en México, Colombia y Brasil. Muchas de estas investigaciones relación al trabajo la adicción al trabajo con satisfacción y compromiso laboral, también se identifica que existe un grupo de investigaciones de revisión bibliográfica sobre el concepto de acción al trabajo. Esto tiene relación con lo propuesto por Salas y Copez (2018) el cual menciona que el mayor número de investigaciones sobre esta temática se realizan en Japón y Estados Unidos.

Complementariamente, la prevalencia de la adicción al trabajo en la alta gerencia se ubica entre el 10-30%, esto se puede visualizar en las investigaciones de Colín y Simón (2014), quienes determinan que un 28,4% de ejecutivos mexicanos tienen adicción al trabajo. Para Salas y Copez (2018) los gerentes son los más propensos a la adicción al trabajo, por ejemplo, en Estados Unidos un 23% de ejecutivos muestra síntomas de adicción laboral, en Japón la población ejecutiva que muestra este comportamiento es el 21%, y, el menor porcentaje se muestra en Noruega con un 8% mencionando que siempre la población más afectada son gerentes, jefes y directores. Es importante, mencionar que para varios autores tener responsabilidades administrativas y gerenciales es un factor de riesgo para presentar adicción al trabajo, ya que para los ejecutivos mostrar dedicación excesiva al trabajo trae réditos económicos y posicionamiento laboral.

Cabe señalar, que según Colín y Simón (2014) las principales consecuencias de la adicción al trabajo están enmarcadas en problemas en las relaciones entre compañeros y principalmente en la desestructuración familiar. A esta posición, se suma la de Oramas et al. (2017) quien menciona que las consecuencias se da a nivel familiar, social y de ocio. Adicional, para Colín (2017) la consecuencia de adicción al trabajo es cuadros de ansiedad y depresión. Por lo cual, varios de los problemas a nivel familiar tendrían explicación en la adicción al trabajo en los ejecutivos, ya que este comportamiento interfiere a las relaciones interpersonales, el ejecutivo prioriza el trabajo a su familia, y esto generaría incomodidad en los otros miembros, los problemas familiares terminen desconvocando en cuadros de ansiedad o depresión en el ejecutivo.

Existen variables que tienen relación significativa con la adicción al trabajo en los ejecutivos, para Colín y Simón (2014) la adicción al trabajo se relaciona con la satisfacción y desempeño laboral lo que estaría influido por factores culturales de la organización o del país donde se ubica la empresa. Adicional, Salas y Copez (2018) menciona que el ejecutivo adicto

al trabajo hace que el trabajo sea su principal objetivo, relegando todo lo que no sea trabajo, su comportamiento inadecuado se encubre de compromiso laboral, pero lo único que busca es reducir el malestar que genera no estar trabajando. Pero, al contrario para Mäkikangas et al. (2013) el compromiso laboral y adicción al trabajo son sensibles a cambios de trabajo, ambas comparten condiciones psicológicas por lo menos en parte de la situación laboral. Se puede concluir, que el termino compromiso laboral tiene relaciones positivas leves con la adicción al trabajo, aunque el concepto compromiso laboral se utilice por parte del ejecutivo para justificar el comportamiento inadecuado en relación con el trabajo.

Dentro de las limitaciones de la presente investigación se establece que no tiene como objetivo la implementación de un marco conceptual, sino más bien la síntesis de los conceptos teóricos que se manejan en la actualidad sobre la adicción al trabajo. Así mismo, este estudio no abarca las fases de implementación y valoración de las estrategias de prevención o tratamiento de la adicción al trabajo, por lo tanto, no se analiza cuáles son las medidas de intervención más eficaces en esta problemática. Por otro lado, la investigación se enfoca en la comprensión teórica de la problemática, las consecuencias a nivel físico y mental de una persona que presenta adicción al trabajo, pero la comprensión teórica nace esencialmente de investigaciones de Estados Unidos, Europa y Asia, ya que existen muy poca información de esta problemática en Latinoamérica, solo en tres países de la región se han encontrado investigaciones publicadas sobre este tema que no fueron revisión bibliográfica, estos países son Brasil, México y Colombia.

Finalmente, en cuanto a las implicaciones teóricas de está investigación se puede identificar que no se ha logrado vislumbrar con claridad si la adicción al trabajo genera efectos negativos en la propia actividad laborar a lo largo del tiempo, porque las investigaciones de muestran que el hecho de trabajar en exceso termina teniendo recompensas en las organizaciones, pero a la larga no se sabe si esto repercute de forma negativa en la propia actividad laboral, como seria generar agotamiento excesivo que merme las capacidades laborales, superponer competencias laborales de otros puesto de trabajo, etc. Así mismo, se sugiere que se realicen investigaciones sobre esta temática en Latinoamérica, que permita conocer la realidad de otros países como: Ecuador, Perú, Chile, Argentina, etc., para comprender como el factor cultural influye directamente en la aparición o no de la adicción al

trabajo. Para finalizar, se sugiere profundizar en la investigación de las medidas prevención para la adicción al trabajo, así como, los modelos de tratamiento más efectivos.

Referencias bibliográficas

- Aguilera, A. (2017). Workaholism: la adicción al trabajo. *La Ciencia En La Calle*, 1(1), 1–12.
<https://www.researchgate.net/publication/313193014>
- Andreassen, C., Griffiths, M., Sinha, R., Hetland, J., & Pallesen, S. (2016). The Relationships between Workaholism and Symptoms of Psychiatric Disorders: A Large-Scale Cross-Sectional Study. *PLOS ONE*, 11(5), e0152978.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152978>
- Andreassen, C., & Pallesen, S. (2016). Workaholism: An Addiction to Work. In V. Preedy (Ed.), *Neuropathology of Drug Addictions and Substance Misuse* (Academic P, pp. 972–983). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800634-4.00096-2>
- Aziz, S., Adkins, C. T., Walker, A. G., & Wuensch, K. L. (2010). Workaholism and work–life imbalance: Does cultural origin influence the relationship? *International Journal of Psychology*, 45(1), 72–79. <https://doi.org/10.1080/00207590902913442>
- Botero, C., & Delfino, G. (2019). Adicciones al trabajo: factores psicológicos predisponentes, consecuencias de la adicción y tratamientos psicológicos. *Hologramatica – Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ –*, 6(30), 69–87.
<https://www.researchgate.net/publication/334973696>
- Braun, A. C., Machado, W. de L., Andrade, A. L. de, & Oliveira, M. Z. de. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away? *Revista de Psicología*, 37(1), 251–278.
<https://doi.org/10.18800/psico.201901.009>
- Castañeda, E., & García, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131–139.
<https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/596>
- Castillo, J., & Gómez, M. (2012). Excessive work or addiction to work: workaholism in a Colombian company. Pilot study through application of DUWAS test. *Revista Ciencias de La Salud*, 10(3), 307–321.
<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/7569#.YNddSPI4UYc.mendeley>

- Colín, C. (2017). Relación entre satisfacción laboral, grupos generacionales y adicción al trabajo en ejecutivos mexicanos. *XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*, 1–21.
<http://132.248.164.227/congreso/docs/xxii/docs/3.07.pdf>
- Colín, C., & Simón, N. (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22(2), 16–24.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133938134003>
- Del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: Concepto y evaluación. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 1(27), 24–30.
<https://www.researchgate.net/publication/46679422>
- Dospinescu, O., & Dospinescu, N. (2020). Workaholism in IT: An Analysis of the Influence Factors. *Administrative Sciences*, 10(4), 96. <https://doi.org/10.3390/admsci10040096>
- Garrido, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enfermería Global*, 13(33), 362–369.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100018&lng=es&nrm=iso&tlng=pt
- Girardi, D., Falco, A., de Carlo, A., dal Corso, L., & Benevene, P. (2018). Perfectionism And Workaholism in Managers: The Moderating role of Workload. *TPM*, 25(4), 571–588.
<http://www.tpmmap.org/wp-content/uploads/2018/12/25.4.7.pdf>
- Hogan, V., Hogan, M., & Hodgins, M. (2016). A study of workaholism in Irish academics. *Occupational Medicine*, 66(6), 460–465. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw032>
- Kim, N., Kang, Y. J., Choi, J., & Sohn, Y. W. (2020). The Crossover Effects of Supervisors' Workaholism on Subordinates' Turnover Intention: The Mediating Role of Two Types of Job Demands and Emotional Exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7742. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217742>
- Luz, P. da, Diehl, L., & Oliveira, M. E. T. de. (2018). Engajamento ou adição ao trabalho? Estudo qualitativo com gestores da construção civil. *Revista Pretexto*, 19(1), 110–124.
<https://doi.org/10.21714/pretexto.v19i1.5292>
- Mäkikangas, A., Schaufeli, W., Tolvanen, A., & Feldt, T. (2013). Engaged managers are not workaholics: Evidence from a longitudinal personcentered analysis. *Revista de Psicologia*

- Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 135–143. <https://doi.org/10.5093/tr2013a19>
- Merino, A. (2011). Como escribir documentos científicos (Parte 3). Artículo de revisión. *Salud En Tabasco*, 17(1–2), 36–40. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48721182006>
- Merino, E., Boada, J., & Prizmic, A. (2014). La relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo en una muestra española multiocupacional. *Universitas Psychologica*, 13(2), 477–489. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-2.rila>
- Midje, H., Nafstad, I., Syse, J., & Torp, S. (2014). Workaholism and Mental Health Problems Among Municipal Middle Managers in Norway. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 56(10), 1042–1051. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000223>
- Oramas, A., del Castillo, N., & Vergara, A. (2017). Dos modos de vinculación con el trabajo: compromiso (work engagement) y adicción. Relación con bienestar físico y psicológico. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(3), 23–34.
- Pinheiro, L. R. S., & Carlotto, M. S. (2018). Prevalência e preditores da adição ao trabalho em gestores. *Revista de Psicologia*, 27(1), 1–11. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2018.50742>
- Salas, E., & Copez, A. (2018). ¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo. *Cultura*, 32, 331–352. <https://doi.org/10.24265/cultura.2018.v32.15>
- Sayan, Í. (2021). The mediator role of the use of emotion in the association between personality traits and workaholism. *Anales de Psicología*, 37(2), 221–232. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.2.451711>
- Serrano-Fernández, M., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2016). A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema*, 28(4), 401–406. <https://doi.org/10.7334/psicothema2015.345>
- Serrano, M. (2017). ¿CONCEPTOS DIFERENTES? Pasión y adicción al trabajo. *Revista de Los Estudios de Economía y Empresa*, 8, 71–80. https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/_recursos/documents/08/6_Serrano_Oikonomics_8_cast_a4.pdf
- Shkoler, O., Rabenu, E., Vasiliu, C., Sharoni, G., & Tziner, A. (2017). Organizing the Confusion Surrounding Workaholism: New Structure, Measure, and Validation. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01803>

Van Gordon, W., Shonin, E., Dunn, T. J., Garcia-Campayo, J., Demarzo, M. M. P., & Griffiths, M. D. (2017). Meditation awareness training for the treatment of workaholism: A controlled trial. *Journal of Behavioral Addictions*, 6(2), 212–220.

<https://doi.org/10.1556/2006.6.2017.021>

Vera Carrasco, O. (2009). CÓMO ESCRIBIR ARTÍCULOS DE REVISIÓN. *Revista Médica La Paz*, 15(1), 63–69. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582009000100010&lng=es&nrm=iso&tlng=es