



Especialización en Psicología Laboral

DEMASIADO BUENO EN EL TRABAJO: ESTUDIO CONCEPTUAL DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO VS. EL ENGAGEMENT LABORAL

CANDIDATA A ESPECIALISTA

Alejandra Naranjo Guevara
anaranjo@sifizsoft.com

DIRECTOR

Manuel Pando Moreno
Manolop777@yahoo.com.mx

Fecha:

RESUMEN**Objetivos:**

General: Realizar una comparación de conceptos para determinar las similitudes y diferencias que existen entre adicción al trabajo y engagement laboral.

Específicos:

- Determinar mediante la revisión teórica si existen relaciones de ambos conceptos con problemas de salud en los trabajadores.
- Señalar acciones preventivas que se puedan aplicar a partir del entendimiento de ambos conceptos estudiados.

Método: El estudio realizado es una revisión de alcance en la que se ha analizado literatura científica publicada en diferentes lugares del mundo, pretendiendo convertirse en una base para futuras investigaciones que se adapten al medio latinoamericano.

Resultados: Fueron seleccionados de un total de 72 fuentes, 20 que aportaron con los objetivos planteados mediante información relevante sobre la adicción al trabajo y el engagement, así como su relación con la salud de la población trabajadora y con sugerencias de intervención.

Conclusión: Los conceptos analizados son diferentes en la relación con el bienestar y malestar en los trabajadores, así como con su salud. Es necesario realizar la intervención de una manera multinivel, para ello la psicología organizacional positiva puede ser un aporte que permita fomentar la salud en las empresas.

Palabras clave: Adicción al trabajo, work engagement, salud, intervención, psicología organizacional positiva.

ABSTRACT

Objectives

General: Carry out a concepts comparison to determine the similarities and differences that exist between work addiction and work engagement

Specific:

- Determine through the theoretical review if there are connections between both concepts and health problems among workers.
- Mark out preventive actions that can be applied from de understanding of both concepts studied.

Method: The study carried out is a scoping review in which scientific literature published in different parts of the world has been analyzed, trying to become a basis for future research adapted to the Latin American environment.

Results: There were selected from a total of 72 sources, 20 that contributed with the objectives set through relevant information on

work addiction and engagement, as well as its relation with the working population and with suggestions for intervention.

Conclusion: The analyzed concepts are different in relation to well-being and discomfort in workers, as well as their health. It is necessary to carry out the intervention in a multilevel way, for this, positive organizational psychology can be a contribution that allows promoting health in companies.

Keywords: work addiction, work engagement, health, intervention, positive organizational psychology.

Introducción

Actualmente se observa a nivel laboral que puede existir dificultad para delimitar el tiempo de trabajo con el tiempo personal, principalmente al alargar la jornada laboral. Son diversos los factores que influyen en el apareamiento de este comportamiento; por ejemplo, la competencia global o un ritmo alto de innovación (Shimazu, Schaufeli, Kubota, & Kawakami, 2012), la concepción tanto social como individual del compromiso laboral entendiéndolo como la entrega del trabajador, entre otros. Además, es importante considerar el hecho de una situación que hemos vivido durante el último año y medio: una pandemia que ha provocado cambios en nuestra vida diaria y en el ambiente laboral, obligando a muchos a trabajar desde sus hogares y a encontrarse con una dificultad para desconectar de las demandas de su trabajo, separar su vida privada y laboral y otros riesgos psicosociales (De La Calle, Rodríguez, citando a Carnevale, 2021).

Un punto importante que nos permite identificar la presencia de comportamientos que pueden o no pueden ser saludables es, como indican Oramas, del Castillo Martín, & Vergara Barrenechea (2017), que se evidencie una relación armónica en nuestro día a día y un equilibrio para todas las actividades que realizamos, como son, la compensación del tiempo de trabajo, nuestro tiempo de descanso, acciones para nuestra subsistencia y tiempo de ocio; en el que cada persona da prioridad de tiempo y atención a los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve, sean estos el laboral, el social, el familiar, etc.

La presente investigación se centra en una revisión teórica de distintas fuentes como son libros o investigaciones realizadas sobre el tema de la adicción al trabajo y sobre el engagement laboral, llevadas a cabo en varios lugares del mundo. De esta forma se pretende obtener información científica que se analiza de una manera metódica para comprender estas dos situaciones. Como lo indican varios autores, los límites entre ambas formas de relacionarse con el trabajo están relativamente claros teóricamente, pero no de forma empírica (Oramas y cols. 2021), por ello es importante sentar las bases para futuros estudios de mayor profundidad a realizarse en nuestro medio.

Con la información recabada se podrán identificar con mayor claridad las diferencias y semejanzas de ambos términos, su relación con el estado de salud de los trabajadores y lo más importante, se podrán reconocer acciones desarrolladas para promover la salud en torno a estos dos temas dentro de las organizaciones. La investigación busca aportar al área de la psicología laboral gracias a la revisión de los hallazgos de otras investigaciones, frente a las cuales se plantea un análisis crítico. Como motivación frente al tema se encuentra adicionalmente el aportar criterios al desarrollo de empresas saludables, revalorando la noción de adicción al trabajo que culturalmente es positiva porque desconoce el impacto en el bienestar personal y organizacional.

Dentro de la literatura el término adicción al trabajo es relativamente nuevo, se encuentra que a inicios de los años 70 apareció definido por Oates al referirse a su propia relación con el trabajo (1971). En la actualidad existen numerosas definiciones sobre adicción al trabajo, incluso se pueden encontrar posturas positivas y otras negativas ante este tema, pero la mayoría coinciden en que es un comportamiento negativo, o incluso un daño tanto para el individuo como para la organización; como lo propuso Robinson, (como se citó en Cabarcos, 2017), quien sostiene que esta adicción hace referencia a un desorden progresivo y potencialmente fatal, caracterizado por demandas autoimpuestas, por trabajar desmesuradamente, por la incapacidad para regular los hábitos de trabajo y por la exclusión de

muchas otras actividades cotidianas. Considerando esta definición sería posible aventurarse a afirmar que existirían conflictos en la vida diaria del trabajador al vincularse de esta forma con su actividad laboral.

Por el otro lado, el concepto de engagement empieza a aparecer producto de las investigaciones sobre el burnout, buscando el opuesto positivo; de esta manera se define al “Engagement” como un estado mental positivo y satisfactorio frente al trabajo que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción del individuo, en donde los empleados comprometidos trabajan arduamente (vigor), se implican en el trabajo (dedicados) y se sienten fascinados (absortos) con su trabajo (Kutota, y otros, 2011). Al revisar este concepto se podría tener la idea de que el desarrollo de este comportamiento en las empresas tendría una implicación positiva en varios aspectos.

Método

El presente trabajo es una revisión de alcance, en el cual las unidades de análisis fueron artículos científicos, libros y tesis procedentes de distintos países. En cuanto a las estrategias de búsqueda de literatura para el estudio se utilizó la metodología propuesta por Arksey y O'Malley para este tipo de revisiones, las que buscan sintetizar el conocimiento a partir de la exploración de conceptos claves, evidencias y vacíos existentes (Colquhoun y otros, 2014); a cuenta de que no se trata de una revisión sistemática, sino de una revisión de alcance soportada en criterios metodológicos para lograr un mejor resultado. La metodología se basa en el desarrollo de las fases que se describen a continuación:

- a. Elaboración de la pregunta de investigación, lo que guía los temas sobre los que se hace la búsqueda de información. La pregunta de investigación planteada consistió en indagar sobre ¿cuáles son las similitudes y diferencias que existen entre adicción al trabajo y engagement laboral?, y a la vez se complementó el estudio con las subpreguntas ¿cuáles son las relaciones de ambos conceptos con la salud de los trabajadores? y ¿qué acciones preventivas se pueden plantear a partir del entendimiento de estos dos fenómenos?
- b. Establecimiento de los criterios de inclusión y exclusión de literatura, bajo los cuales se tomaron en cuenta estudios que contenían información sobre los términos de búsqueda, que aportaron con las preguntas de investigación planteadas y que fueron considerados relevantes. Se consideraron como fuentes principales para la investigación literatura científica, artículos, libros e informes publicados durante los últimos 15 años, escritos en inglés y español, aunque se incluyen otros publicados anteriormente que son relevantes para el estudio. La información fue consultada en diversos repositorios como eLibro, JTstore, EBSCO, Scielo y en buscadores como Google Académico. Los términos usados para la búsqueda fueron “engagement laboral” y “adicción al trabajo” para artículos en español, y “work addiction” y “work engagement” para las búsquedas en inglés, usando el conector “AND”. Se excluyeron documentos duplicados, artículos sin autores y documentos que no contenían ninguno de los términos de búsqueda.
- c. Revisión y selección de estudios: se realizó una lectura minuciosa de cada una de las fuentes y se seleccionaron aquellas que se encontraban dentro del área de estudio (salud mental laboral, riesgos psicosociales, bienestar laboral, psicología laboral), los que

se consideró aportaban con información relevante. A través de la búsqueda se accedió en su mayoría a estudios que en su título mencionaban solo uno de uno de esos términos y tras la revisión se incluyó aquellos que mencionan, y de preferencia comparan ambos términos.

- d. Extracción de los datos de acuerdo con los objetivos de la investigación: al basarse en los objetivos planteados se identificó los documentos que permitirían más adelante cumplir los objetivos planteados. Para llevar a cabo el análisis de datos de la investigación documental y comprender de una manera crítica el tema de investigación, se elaboró una matriz que incluye las fuentes consultadas con datos como el título, autores, lugar de publicación, año y hallazgos más relevantes, así se conocen y comparan las opiniones de los distintos autores que abordan el tema y que han investigado al respecto, sin importar si estas afirmaciones son contradictorias. Adicionalmente se elaboraron fichas descriptivas y analíticas de cada fuente con los datos más relevantes y útiles para la investigación.
- e. Análisis y reporte de resultados a partir de las investigaciones escogidas: se presenta en resultados el número de estudios que se eligieron y se realiza una síntesis de las afirmaciones revisadas.

Resultados

Durante el periodo de investigación se revisó la literatura disponible y se siguió la metodología planteada, obteniendo los resultados indicados en la tabla 1, los que incluyen artículos que realizaban revisiones conceptuales o que comparaban la adicción al trabajo con el engagement laboral.

Tabla N° 1. Número de documentos académicos tomados en cuenta para la investigación

| Documentos buscados | Sobre el tema de investigación |
|---|---|
| Rango años de publicación | 2006 – 2021 |
| Fecha de búsqueda | 21 junio de 2021 al 11 de julio de 2021 |
| Términos de búsqueda | “Adicción al trabajo” AND “Engagement laboral” “Workaholism” AND “Work engagement” |
| Número inicial de documentos | 62 |
| Número de documentos tras aplicar criterios de inclusión y exclusión | 49 |
| Número de documentos tras filtrado final | 20 |

Los documentos finales revisados fueron estudios realizados en varios lugares del mundo como son Japón, España, Cuba, Colombia, Perú, México, Venezuela, Países Bajos, Israel y Finlandia, los que fueron publicados entre los años de 2006 a 2021, y tras la aplicación de los criterios de búsqueda se eligieron aquellos que consideraban información necesaria para contestar las preguntas de investigación planteadas. Son estudios de diferentes tipos y diseños de investigación, sin embargo, se preguntaron algo similar a lo planteado en la presente investigación; esto se entiende debido a que ambos conceptos pueden tener una cierta semejanza al estar superpuestos según algunos autores (Kubota, y otros, 2010), y esto a la vez genera confusiones conceptuales. La literatura consultada principalmente fue de artículos publicados en revistas científicas (75%), y estos estudios se distribuyen en varios tipos como son distinciones empíricas, estudios predictivos, estudios transversales, análisis de correlaciones, estudios longitudinales y estudios o revisiones teóricas, estas últimas se encontraron ligeramente en un porcentaje más alto, además se tomaron en cuenta informes de investigación (15%) y libros y entrevistas a autores relevantes (5% respectivamente). Referente al idioma de las fuentes seleccionadas, el 70% fueron publicaciones en español, y el 30% restante en inglés.

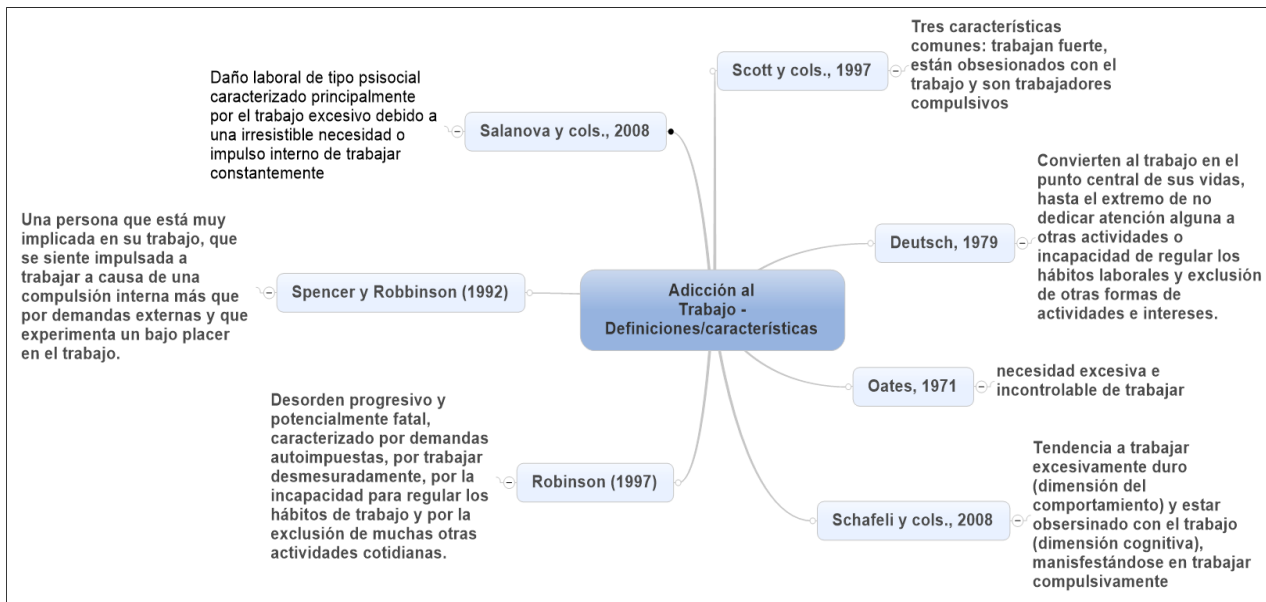
Adicción al trabajo

Respecto al tema de la adicción al trabajo, en palabras de Salas y Copez (2018) que ha sido mayormente estudiado en Europa, Estados Unidos y Japón; mientras que en Latinoamérica la cantidad de estudios es menor. Dentro de las fuentes seleccionadas que además mencionan al engagement laboral, existen varios estudios llevados a cabo en Latinoamérica, sin embargo, el porcentaje es bajo en cuanto a estudios más profundos de carácter explicativo y transversal, dentro de esta categoría se encontraron dos estudios, un estudio realizado en Cuba y otro en México (Oramas y cols, 2017 y Colin 2019).

Este término además cuenta con varias formas de llamarlo tanto en inglés como en español, de esta manera se lo denomina workaholism, Work addiction, adicción al trabajo, trabajolismo; y su conceptualización desde que apareció no ha tenido un consenso, esto debido a que ciertos estudios lo han presentado como positivo para las organizaciones y los trabajadores, mientras que otros lo han descrito como negativo, principalmente por los hallazgos de afectación a la salud e incluso el desempeño en las personas que lo padecen, entre estos efectos podría ser un riesgo individual para desarrollar síndrome de burnout, deterioro en el desempeño laboral, mayor cansancio cognitivo y físico (Shimazu & Schaufeli).

Al conceptualizar a la adicción al trabajo existen también algunas opiniones como se muestra en la figura 1, en donde podemos observar algunas características en común, pero tratando de ver algo en común existen autores que menciona como “un criterio esencial de esta conducta el mayor énfasis puesto en la energía y el tiempo dedicado al trabajo, mientras que otros acentúan una actitud especial respecto de su profesión o el desinterés general por todo lo que no sea su labor profesional” (Castañeda & García, 2011). De la misma forma no existe un consenso en cuanto a definir a esta adicción como un comportamiento, como una necesidad compulsiva, como un daño laboral, como un desorden o finalmente como una patología.

Figura N° 1: Recopilación de definiciones y aportes conceptuales de distintos autores



Fuente: elaboración propia en base a citas realizadas por Shimazu y Schaufeli (2009), Cabarcos (2018) y Peña (2019).

Una definición que será analizada para contextualizar el tema de la adicción al trabajo en el Ecuador, es la proporcionada en la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo (2018), la que menciona que la adicción al trabajo es:

“Una dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial, es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones”. (p.12)

De esta forma nos indicaría, al igual que otras definiciones y características mencionadas, que existe una dificultad para dejar de trabajar, en la que la persona deja de lado o no estaría dentro de sus prioridades su cuidado personal ni sus relaciones sociales y este comportamiento no suele ser mal visto.

Un aspecto que debe analizarse adicionalmente es el referente al trabajo como una actividad propia del ser humano. Existen autores que lo consideran como positivo para el bienestar de las personas ya que no solo proporciona ingresos, sino que puede favorecer el equilibrio emocional y la salud mental como lo indican Salas y Copez (2018). No obstante, actualmente se ha evidenciado un aumento en las horas de trabajo y el análisis de riesgos psicosociales lleva a considerar que el trabajo podría afectar a la salud, llevado a afirmar que aunque la adicción al trabajo está muy relacionada con características personales, existen algunos estresores o demandas laborales que pueden llevar a convertirse en potenciadores, como afirma el mismo autor citando a autores como Lepine J., Podsakoff & Pepine N (2005) y además a Del Líbano, Schaufeli & Salanova (2006).

Engagement laboral

En países latinoamericanos este concepto podría entenderse como el “ponerse la camiseta”, sin embargo, al analizarlo más a profundidad, se aprecia que va más allá de mostrar a un trabajador “comprometido”, siendo que esta traducción no sería la más adecuada ya que deja de lado la globalidad de lo que conlleva este comportamiento. Posiblemente la traducción que mejor se ajuste al significado real es la de vinculación con el trabajo, no obstante, puede dar lugar a confusión ya que podría designar cualquier tipo de relación en el ámbito laboral, por lo que de preferencia se usa el término en su idioma original (Rodríguez-Muñoz & Bakker, 2013).

El concepto de engagement a decir de Shimazu y Schaufeli (2009), surge a partir de la investigación sobre el burnout, principalmente como un intento de cubrir todo el espectro que va desde el malestar (burnout) del empleado, hasta el bienestar. De esta manera estos autores citan la definición de engagement propuesta por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) quienes señalan que el engagement se define como un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. Cuando se refieren al vigor se indica que serían altos niveles de energía y resiliencia mental al trabajar, presencia de voluntad de invertir esfuerzo en el trabajo, capacidad para no fatigarse con facilidad y persistencia frente a las adversidades. Además, la dedicación indicaría una fuerte participación en el trabajo que se encuentra acompañada por sentimientos de entusiasmo e importancia, y a la vez por un sentido de orgullo e inspiración. Mientras que la absorción hace referencia a un estado en el que las personas se encuentran concentradas y absortas por completo en sus actividades, y de esta forma sienten que el tiempo pasa rápidamente y les es difícil separarse del trabajo.

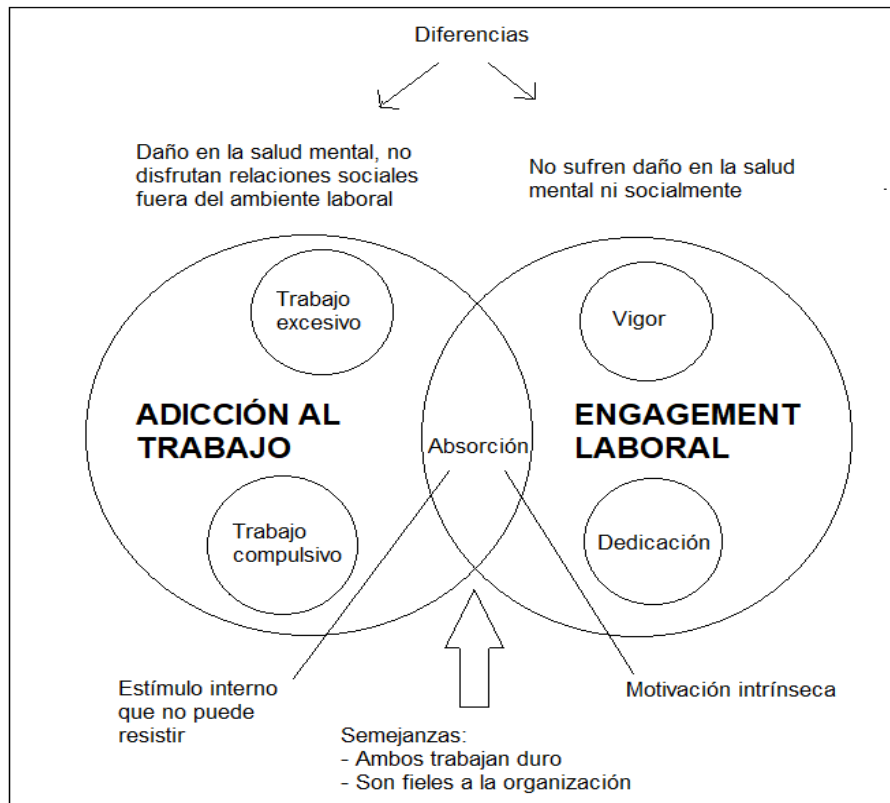
Este concepto ha sido estudiado a partir de la Psicología Organizacional Positiva y algo que es importante recalcar, ya que se alinea con esta visión, es que los trabajadores engaged no tienen inconveniente en separar todos los ámbitos de su vida, de esta forma en este comportamiento “involucrarse o comprometerse con el trabajo significa que uno puede trabajar en exceso siempre y cuando se mantenga dentro de los límites razonables y no a expensas de la salud” (Hakanen, Rodríguez Sánchez, Perhoniemi, 2012).

Comparación de ambos conceptos

A decir de Cabarcos (2018) quien toma en cuenta el criterio de varios autores, existe un uso excesivo del término adicto al trabajo para describir a una persona altamente involucrada en el trabajo y con síntomas no saludables (Wojdylo, 2015), sin embargo, las razones por las que una persona se involucra en el trabajo pueden ser diversas y no necesariamente indicar que sería un adicto al trabajo (Porter, 1996). Por ello se ve la importancia de diferenciar los dos conceptos motivos de investigación del presente artículo, ya que se observa que estos comparten el elemento de la absorción, no obstante, la motivación que los lleva a esta es diferente como lo indica la figura 2; en ambos casos trabajan duro y son fieles a la organización, pero en los adictos se presenta un daño en la salud mental que no se encuentra presente en los trabajadores engaged.

Uno de los estudios que realiza una distinción empírica entre ambos conceptos es el llevado a cabo por Kazumi y cols. (2011), quienes entrevistan a 447 enfermeras de 3 hospitales de Japón y concluyen que “son dos conceptos diferentes: el engagement está asociado con el bienestar, mientras que el trabajolismo con el malestar”.

Figura N° 2: Comparación de la adicción al trabajo con el engagement laboral



Elaboración propia en base a Castañeda, 2010

Relación que tienen con la salud

Por sentido común, se podría decir que la adicción al trabajo se relaciona con una mala salud de los trabajadores, mientras que el engagement con una buena salud y bienestar, no obstante, eso no basta, y es necesario basarse en evidencias generadas por estudios científicos. Tal es el caso de las conclusiones a las que llegaron Oramas y cols. (2017), quienes en su estudio buscaron identificar las relaciones entre el engagement y la adicción al trabajo y los síntomas de bienestar psicológico en una muestra de 145 trabajadores, afirmando que el impacto negativo de la adicción se expresa mejor en las correlaciones negativas con el bienestar psicológico, y correlaciones positivas con los síntomas referidos de malestar.

Reig (2020) realiza una revisión de las investigaciones de varios autores en torno a la relación de la adicción al trabajo con la salud, y sobre eso indica lo siguiente:

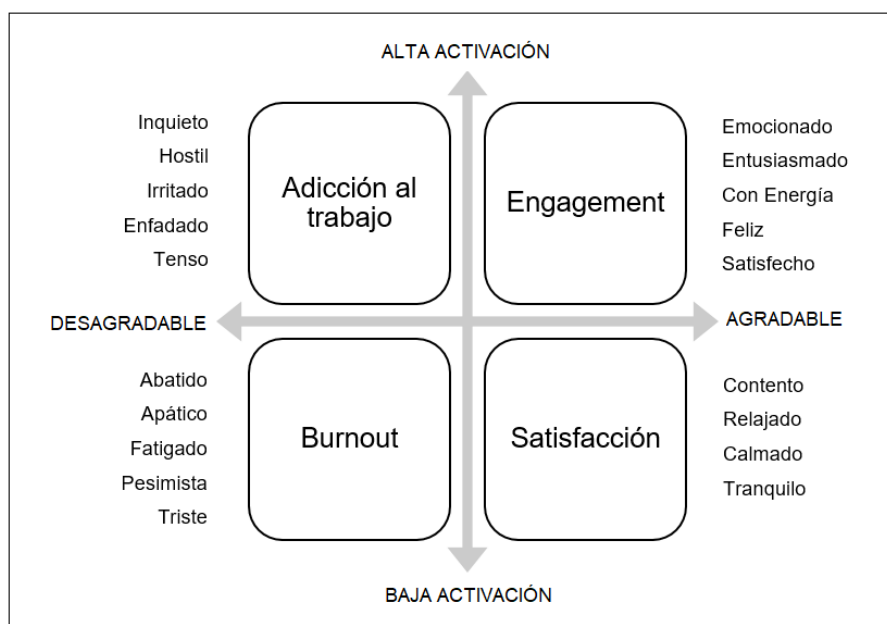
“Los adictos al trabajo presentan altos niveles de estrés laboral y problemas de salud, sobretodo de tipo mental (Salanova et al., 2013). Dedicarle demasiadas horas al trabajo aumenta la fatiga, ya que el trabajador no destina el tiempo suficiente para recuperarse del esfuerzo excesivo, lo que normalmente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

Burke et al., 2010; Shields, 1999). Además, se la ha asociado con niveles bajos de bienestar, deterioro de la salud, problemas de sueño, estrés, agotamiento, angustia, estado de ánimo depresivo (Andreassen et al., 2011; Van den Broeck et al., 2011; Innanen et al., 2014). Debido a la inevitable necesidad de trabajar, cuando no lo hacen experimentan ansiedad, depresión e irritabilidad (Del Libano et al., 2006), además si un individuo deja de trabajar, sus funciones no se desarrollarán por completo e incluso causarán reacciones de "abstinencia", incluido el pánico (Nie & Sun, 2016: 11-12)

Como se debe comprender y además se menciona en el párrafo anterior, la salud es considerada en los aspectos físico y mental, y sin olvidar el social. Una persona adicta al trabajo presenta consecuencias en sus relaciones sociales ya que trabaja numerosas horas y esto puede influir en sus matrimonios de una manera negativa y a la vez en la salud de sus hijos ya que vivirían relaciones disfuncionales. (Salanova 2013). Sin olvidar que mientras una persona adicta al trabajo no está trabajando puede estar pensando en el trabajo y no en disfrutar otras actividades, mostrando posiblemente irritabilidad o molestia.

De la misma forma, un modelo que puede ayudar a comprender la relación con el bienestar subjetivo, el que repercute en la salud, es el planteado por Bakker y Oerlmans (2011), el mismo que es mencionado en Rodríguez-Muñoz y Bakker (2013) y se indica en la figura 3. Se puede apreciar que en cuanto a la adicción al trabajo las emociones que se presentan en la persona son negativas y existe una alta activación; mientras que en el engagement laboral se observan emociones positivas e igualmente una alta activación; por el otro lado este modelo también menciona las emociones presentes en el Burnout y en la satisfacción, con emociones negativas y positivas respectivamente y ambas con una baja activación.

Figura N° 3: Modelo bidimensional subjetivo del trabajo (Bakker y Oerlemans, 2011).



Siguiendo la línea de esta corriente, el engagement se relaciona con emociones positivas y Rodríguez-Muñoz afirma que un nivel alto de engagement en el trabajo predice de manera significativa el nivel de felicidad en la noche (2013), los empleados felices serían de esta forma más sensibles a las oportunidades, más confiados y con una actitud más cooperativa con sus compañeros; de la misma forma, las emociones positivas ayudan a ampliar y desarrollar habilidades y vínculos sociales. Estos son efectos positivos inmediatos, pero existen efectos más duraderos como facilitar la adquisición y desarrollo de nuevas habilidades que preparan a las personas para nuevos retos.

Entonces puede afirmarse que las emociones positivas asociadas al engagement influyen directamente en el rendimiento de los trabajadores, pero otra situación que explica el buen rendimiento es la buena salud. Demerouti y cols. (2001) encontraron moderadas correlaciones negativas entre el engagement (especialmente la dimensión vigor) y los problemas psicosomáticos como por ejemplo los dolores de cabeza; y por su parte Hakanen y cols. (2006) hallaron que el engagement se relaciona positivamente con la percepción subjetiva de salud.

Otro efecto en la salud se podría mencionar se produce a nivel grupal en la organización, ya que las emociones positivas se contagian, influyendo en el rendimiento de los grupos ya que se presentan una mayor cantidad de conductas de ayuda, por ello es especialmente relevante el papel que pueden tener los líderes engaged ya que su capacidad para contagiar emociones positivas es mucho mayor.

Por lo general una persona que es adicta al trabajo no lo va a aceptar, y al contrario justificará de cualquier forma su dedicación excesiva al trabajo; este es otro motivo por el cual es significativo identificar y diferenciar en las organizaciones el engagement laboral y la adicción al trabajo, así lo afirman Reig-Botella y Cabarcos (2020) quienes estudian el impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones y a la vez la diferencian del engagement. Autores como Del Libano, Llorens, Schaufeli y Salanova (2006), proponen que las acciones preventivas deben ser individuales (iniciar con un diagnóstico, posteriormente prevención primaria que puede ser a través de talleres, prevención secundaria y terciaria mediante asesoramiento y psicoterapia), organizacionales (auditoría de la adicción, prevención primaria al mejorar el conocimiento del puesto de trabajo, prevención secundaria al intervenir en el clima y cultura organizacional prevención terciaria con programas de atención al empleado) y extraorganizacionales (entrevistas a familiares y terapia familiar).

En base a estas recomendaciones y a la información presentada por el INSHT (2007) se presenta a continuación ejemplos de acciones para llevar a cabo en las organizaciones frente a la adicción al trabajo, considerando tanto los diferentes tipos de acciones como el objetivo (tabla 2)

Tabla N° 2. Ejemplos de acciones preventivas según el tipo de acción y el objetivo en base a la NTP 759.

| | | Tipos de acciones | | |
|----------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| | | <i>Individuales</i> | <i>Organizacionales</i> | <i>Extraorganizacionales</i> |
| Objetivo | <i>Identificación</i> | Auto-evaluación | Auditoría de la adicción | Informe por parte de la familia |
| | <i>Prevención Primarias</i> | Flexibilidad y adaptación a | Horarios de trabajo y pausas | Talleres de apoyo familiar |

| | | | | |
|--|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| | | los cambios | | |
| | Prevención Secundaria | Coaching y consulta | Trabajo cooperativo | Grupos de apoyo en la comunidad |
| | Prevención terciaria | Asesoramiento y psicoterapia | Programas de apoyo al empleado | Terapia familiar |

Utilizando este esquema, la intervención buscará primero evitar que aparezca la adicción, abordar el problema desde varias áreas y además realizar cambios dentro de las empresas que tengan como objetivo principal el buscar organizaciones realmente saludables, teniendo en cuenta el costo tanto para la salud de los individuos como para la productividad de la misma empresa. Al considerar a la adicción al trabajo como una patología o un comportamiento que provoca daño, es importante recalcar que entre las técnicas psicoterapéuticas más efectivas se encuentran las de enfoque cognitivo – conductual, las que se podrían centrar en reducir la adicción al trabajo y otras en paliar las consecuencias de esta patología (Aristimuño, 2017).

Respecto al engagement no se mencionará una intervención como tal, sino los antecedentes para su desarrollo, así se revisará brevemente el modelo de demandas laborales (DRL) planteado por Bakker y Demerouti (2007). Este plantea que las condiciones de trabajo se pueden clasificar en demandas y recursos laborales. Las primeras se refieren a aquellos aspectos del trabajo que requieren esfuerzo y se relacionan por lo tanto con costes fisiológicos y psíquicos como la fatiga, y pueden ser por ejemplo la presión laboral, las demandas emocionales, las demandas físicas, etc.; mientras que los recursos laborales tienen cualidades motivacionales y se relacionan positivamente con el engagement, entre ellas se encuentran la autonomía, el feedback, el apoyo social, la posibilidad de aprendizaje, entre otras. De esta manera se presenta este modelo ya que fomenta el análisis de acciones que busquen desarrollar entornos laborales más saludables y productivos, que generen a su vez work engagement en los empleados.

Continuando con este modelo, se encuentran también los recursos personales, ya que diversas investigaciones han indicado que variables como la autoeficacia, el optimismo y otras que se vinculan a la resiliencia influyen en la percepción de los individuos sobre su capacidad para controlar e influir en su entorno (Hobfoll, Johnson, Ennis y Jackson, 2003). Además, tanto el optimismo como la personalidad resistente preceden las tres dimensiones del engagement.

No solo se evidencian efectos positivos de ambos tipos de recursos, también podría existir un efecto interactivo o indirecto entre ambos, promoviendo el engagement y a la vez un mejor rendimiento. Por otro lado, Rodríguez Muñoz (2013) al analizar este modelo plantea la posibilidad de que los recursos tanto laborales como personales aumentan los niveles de engagement (en situaciones de altas demandas laborales; es decir, en situaciones desfavorables la presencia de dichos recursos tendría un carácter beneficioso).

De esta forma en las empresas se podrían aplicar planes de intervención para promover y desarrollar la presencia de los recursos, enfocándose no solo en la prevención y medición de riesgos al evaluar las condiciones de trabajo (que es importante y obligatorio) pero se aplicarían los principios de la Psicología Organizacional Positiva para no basarse solamente en la

enfermedad sino en la salud. Así lo demuestran en su estudio Oramas y cols (2017) en cuyos resultados hacen énfasis en la importancia del engagement como un recurso protector de los síntomas de estrés en los trabajadores desde la perspectiva positiva de la psicología, y centran a su vez a la adicción al trabajo como patología psicosocial laboral. De la misma manera, las organizaciones deben construir una filosofía orientada al fortalecimiento de la calidad de vida laboral; para ello, deben reconocer el engagement como un factor de protección en el desarrollo de diversas patologías organizacionales (Loaiza Guzmán & Quiroz-González, 2016).

Castañeda (2011) concluye de esta manera que “los estresores, la adversidad y las dificultades son inherentes a la condición humana, y, a la vez, que las personas disponen de recursos y fortalezas que permiten manejar esa condición e incluso superarla, de forma que las dificultades físicas, emocionales y sociales pueden ser utilizadas para el crecimiento personal, el descubrimiento de capacidades y el desarrollo de competencias y recursos”; dicho de otra manera, las dificultades en cualquier instancia en la que se desenvuelve una persona no pueden evitarse, pero la percepción del problema y la respuesta del individuo ante estas hacen la diferencia en cuanto a no superarlas o salir fortalecidos.

Discusión

Realizar una síntesis de conocimientos con base en los estudios revisados deja un conocimiento muy valioso, al haber incluido estudios realizados en diversos puntos del planeta se tiene claro que la cultura puede influir y provocar diferencias; sin embargo, en este tiempo en el que muchos aspectos se han globalizado, se debe tomar en cuenta que sucede no solo en Ecuador o en lugares cercanos sino en otros también para comprender este tipo de fenómenos que se relacionan con la actividad laboral.

Entre los hallazgos de la revisión se observa que la adicción al trabajo ha sido considerada positiva por varios autores debido a que puede ser que el trabajo en si produzca cierta satisfacción y un alto desempeño en la persona, y a la vez provocar una ganancia en la empresa por el alto desempeño; sin embargo, si se realiza un seguimiento a largo plazo de estos casos se evidencia todo lo contrario. Esto lleva a pensar que realmente como la nombran Oramas y cols. (2017) debe ser catalogada como una patología psicosocial laboral, ya que ninguna adicción debería ser considerada positiva para la salud individual ni social. La evidencia actual indica que los conceptos estudiados son diferentes y están relacionados de una manera opuesta al bienestar y el rendimiento (Shimazu y cols., 2012).

Por ello, algo que se puede interpretar en cuanto a lo investigado es que existe una línea fina entre la delimitación que se puede hacer al trabajar de una manera muy dedicada y sana y sobrepasar esto y llevarlo a lo patológico. Para algunas organizaciones tener empleados entregados a su trabajo es positivo, y eso en ocasiones, se mide en tiempo de trabajo, lo que no es lo más adecuado ya que existen factores como el rendimiento, la calidad de trabajo, el ambiente laboral y la colaboración que se pueda observar, que finalmente y a largo plazo representan o no beneficio tanto a las personas que forman parte de la organización como a la misma organización. Algunos autores al realizar la distinción entre la adicción al trabajo y el work engagement sugieren que al promover el work engagement se logran prevenir daños psicosociales, y además se puede utilizar el engagement como un factor protector para la

adicción al trabajo, ya que como se ha concluido, las personas engaged a pesar de trabajar fuerte y de dedicarse a su trabajo, lo disfrutan y no descuidan el resto de ámbitos de su vida que les permite tener un equilibrio, y eso sería considerado esencial para mantener una buena salud de una forma integral y a la vez satisfacción con su vida en general. Así se encuentra evidencia en investigaciones que confirman que el work engagement sería de esta forma un indicador positivo de salud mental en el trabajo (Pando, 2012).

Con la metodología elegida se espera aportar con el análisis descrito a lo largo del documento y de esta forma plantear nuevas hipótesis y líneas de investigación para futuros estudios de esta área. Al mismo tiempo, sería interesante incluir temas como las diferencias de género, que es un tema que la OIT ha abordado en diversos artículos afirmando que las mujeres en culturas menos igualitarias, pueden ser juzgadas en un mayor grado si existen indicios de adicción al trabajo (2009) y además pueden tener una satisfacción familiar y laboral menor (Vega, y otros, 2010), o considerar también la doble jornada que deben realizar al llegar a su hogar si no tienen apoyo por parte de su pareja.

Actualmente el mundo se encuentra atravesando una pandemia, que en un inicio provocó que muchos trabajadores a nivel mundial tengan que continuar con su actividad laboral a través de la modalidad de teletrabajo. Ya a casi un año y medio de esta medida, en Ecuador algunas empresas han decidido mantener esta modalidad o hacerla mixta (alternando trabajo en oficina y remoto), y lo que se ha identificado es que uno de los riesgos que han surgido es la dificultad para separar psicológicamente el trabajo y el hogar y, además, con la “facilidad” que existe para poder trabajar a cualquier hora adicionalmente aumenta el riesgo de que se presente la adicción al trabajo. Por ello es imprescindible que las empresas den seguimiento y evalúen constantemente los riesgos psicosociales, y como parte de estos estudios, considerar a la adicción al trabajo. Como hallazgo que aporta con este tema, Colín (2020) al estudiar a 115 personas con profesiones con alto riesgo a la adicción al trabajo (médicos, enfermeras, profesores, contadores, entre otros, observa que cuando el engagement laboral es alto y la adicción al trabajo es alta, el conflicto trabajo-familia es significativamente más bajo que cuando el engagement laboral es bajo.

Fue de vital importancia revisar la definición propuesta por parte del Ministerio de Trabajo del Ecuador, ya que se podría considerar un gran aporte al mencionar ya a la adicción al trabajo como un comportamiento que causa daño a la salud psicosocial, se espera de esta forma que con aportes como el planteado en esta investigación se considere como intervención temas como el engagement. Por su puesto que cabe mencionar las limitaciones de este estudio ya que es una exploración inicial, pero si se tiene la expectativa de convertirse en una base para realizar revisiones sistematizadas y estudios transversales en Ecuador o en otros países, mismos que consideren todas las particularidades de la cultura, en donde se pueden escuchar términos como que se necesitan empleados que “se pongan la camiseta”, o que se indique el “el trabajo asignado es para ayer”, lo que forma parte del día a día en el trabajo, pero que debe ser analizado y se deben comprender las implicaciones de este tipo de afirmaciones.

Se puede aseverar que no existen consensos en cuanto a la definición de adicción al trabajo como se indicó en los resultados del presente artículo, e incluso no existe un consenso en cuanto a las razones por las que se produce. De esta manera, Mäkikangasa, Schaufeli, Tolvanena, y Feldt (2013) mencionan que los niveles medios de adicción al trabajo mostraron una alta estabilidad absoluta a lo largo del tiempo, lo que podría indicar que la adicción al trabajo se basa en parte en la personalidad; mientras que Castañeda (2010) sugiere que aunque la

adicción al trabajo está muy relacionada con características personales, existen algunos estresores o demandas laborales que pueden llegar a convertirse en potenciadores, haciendo notar la importancia del ambiente laboral. Sería difícil decir que uno u otro factor pese más, ya que no cabe duda que las condiciones de trabajo y las demandas laborales influyen, así como la predisposición que una persona pueda tener para desarrollar, sea conductas negativas o positivas, por lo mismo la importancia de trabajar como organizaciones para prevenir de una manera global.

En conclusión, y en palabras de Schaufeli (entrevistado por Juárez, 2015), con la autora coincide, el tema del engagement, como una forma de factor protector debe ser considerada para prevenir daños, trabajando desde varias áreas de la organización que incluyen a la administración de recursos humanos y la salud ocupacional, y además como él lo menciona se deben adaptar todos estos conocimientos al medio latinoamericano, al considerar la propia realidad. Es esencial promover la satisfacción con la vida, entrenar a los empleados en aspectos que tienen que ver con la responsabilidad sobre su propia salud, actividad, física, nutrición, y promover el crecimiento y las relaciones personales saludables (Serrano-Fernández, Boada-Grair, Gil-Ripoll & Vigil-Colet, 2016), es decir, ser muy buenos en el trabajo incluye ser buenos consigo mismos, con nuestra salud, con nuestra sociedad y a la vez productivos y satisfechos con el trabajo, trabajar de una manera inteligente y efectiva y no necesariamente con jornadas prolongadas continuamente sería lo más recomendable.

Referencias bibliográficas

- Aristimuño de las Heras, C. (2017). *Tratamiento psicológico de un caso de adicción al trabajo*. Madrid: Informe investigación Master Psicología General Sanitaria, Universidad Autónoma de Madrid.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(3).
- Cabarcos Fernández, A. (2018). *Adicción al trabajo y salud laboral: causas y repercusiones sobre el trabajador*. España: Universidad de Coruña. Trabajo de Fin de Grado.
- Castañeda Aguilera, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. *Saud de los trabajadores*, 18(1), 55-66.
- Castañeda Aguilera, E., & García De Alba, J. E. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*(21), 131-139.
- Colín Flores, C. G. (2019). Efecto moderador del engagement en el trabajo entre la adicción al trabajo y el conflicto trabajo - familia. *XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. México.

- Colquhoun, H. L., Levac, D., O'Brien, K. K., Straus, S., Tricco, A. C., Perrier, L., . . . Moher, D. (2014). Scoping reviews: time for clarity in definition, methods, and reporting. *Journal of Clinical Epidemiology*(67), 1291 - 1294.
- De la Calle Durán, M., & Rodríguez Sánchez, J. (2021). Employee Engagement and Wellbeing in Times of COVID-19: A Proposal of the 5Cs Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5470). Obtenido de <https://www.mdpi.com/journal/ijerph>
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Adicción al Trabajo: Concepto y evaluación (I). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*(24), 24-27.
- Hakanen, J., Rodríguez-Sánchez, A. M., & Perhoniemi, R. (2012). Too Good to Be True? Similarities and Differences Between. *Ciencia & Trabajo*, 72-80.
- INSHT. (2007). *Nota Técnica 759: Adicción al Trabajo*. Castellón: Universitat Jaume I De Castellón.
- Juárez García, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *LIBERABIT*(21), 197-194.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Masaya, T., Nakata, A., & Schaufeli, W. B. (2010). Distinción empírica entre engagement y trabajolismo en enfermeras hospitalarias de Japón: efecto sobre la calidad del sueño y el desempeño laboral. *Revista Ciencia y Trabajo*(41), 152-157.
- Loaiza Guzmán, J. D., & Quiroz-González, E. Y. (2016). El trabajo convertido en adicción. *Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP*(100), 47-57.
- Mäkikangas, A., Schaufeli, W., Tolvanen, A., & Feldt, T. (2013). Engaged managers are not workaholics: Evidence from a longitudinal person-centered analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*(29), 135-143.
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito.
- Moreno Jiménez, B., & Garrosa Hernández, E. (2013). *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid, España: Pirámide.
- OIT. (2009). ¿Adicción al trabajo o doble jornada? *OIT - Revista Trabajo*(65).
- Oramas Viera, A., del Castillo Martín, N. P., & Vergara Barrenechea, 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), 23-34.
- Pando Moreno, M. (2012). VI. Evaluación - Intervención para Eugenesia Laboral. En M. Pando Moreno, C. Aranda Beltrán , L. Parra Osorio, & D. Ruiz de Chávez, *Eugenesia Laboral: Salud Mental Positiva en el Trabajo*. Cali : Universidad Libre Seccional Cali.

- Peña Soler, A. (2019). *Estudio de caso único de trabajo excesivo en el sector industrial ¿Adicción al trabajo o engagement?* Tesis de grado, Universitat Jaume I, Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques.
- Peña Soler, A. (2019). *Estudio de caso único de trabajo excesivo en el sector industrial. ¿Adicción al trabajo o Engagement?* Castelló: Universitat Jaume I. Trabajo de grado.
- Reig-Botella, A., & Cabarcos Fernández, A. (2020). El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*(17), 3-24.
- Rodríguez-Muñoz, A., & Bakker, A. B. (2013). El Engagement en el Trabajo. En B. Moreno Jiménez, & E. Garrosa Hernández, *Salud Laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (págs. 437-452). Ediciones Pirámide.
- Salanova, M., Del Líbano, M., & Llorens, S. (2013). La adicción al trabajo. En B. Moreno-Jiménez, & E. Garrosa Hernández, *Salud Laboral Riesgos Psicosociales Laborales y Bienestar Laboral* (págs. 293-314). Madrid: Pirámide.
- Salas-Blas, E., & Copez-Lonzoy, A. (2018). ¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*(32), 331-352.
- Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grai, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2016). A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema*, 28(4), 401-406.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*(47), 495-502.
- Shimazu, A., Schaufeli, W., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do Workaholism and Work Engagement Predict Employee Well-being and Performance in Opposite Directions? *Industrial Health*, 50, 316 - 321.
- Vega Valenzuela, A., & Moyano Díaz, E. (2015). *Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena*. Chile.

