

¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo

I need to keep working! A conceptual review of workaholism

*Edwin Salas-Blas**, *Anthony Copez-Lonzoy***

Escuela Profesional de Psicología,
Universidad de San Martín de Porres, Perú

Recibido: 29 de agosto de 2018

Aceptado: 16 de octubre de 2018

Resumen

La propuesta del presente estudio es hacer una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo, también conocida como *workaholism*, tema abordado y tratado en Europa, Estados Unidos y Japón, pero que cuenta con un número reducido de investigaciones y publicaciones en Latinoamérica. Se precisan conceptos sobre la adicción al trabajo y algunos signos que lo determinan como un problema de salud, lo cual permite diferenciar a un trabajador adicto de quien no lo es. Además, se analizan fenómenos como el compromiso organizacional y laboral, el *engagement*, la satisfacción laboral y el *fluir* en el trabajo, los cuales tienen características similares, se confunde en algunos casos, pero definitivamente son diferentes. Asimismo, se revisan algunos de los instrumentos más utilizados en la evaluación, investigación y potencialmente en el diagnóstico de esta adicción. Por último, se brindan algunas sugerencias para desarrollar la intervención y prevenir el problema.

Palabras clave: adicción, *workaholism*, características del adicto al trabajo, medición de la adicción al trabajo.



* e.salasb@hotmail.com

** anthonycopez@yahoo.es

Abstract

The proposal of the present study is a theoretical review of workaholism, a well-known and widely discussed topic in Europe, the United States and Japan, which has been hardly researched and has few publications in Latin America. Concepts concerning workaholism and some properties that designate it as a health problem are needed to differentiate a workaholic from someone who is not. Furthermore, phenomena such as organizational and work commitment, engagement, job satisfaction and workflow are analyzed, which can share some characteristics with workaholism and can be confused with it in some other cases, even though they are definitely different. Additionally, some of the most widely used instruments for the evaluation, research and potential diagnosis of this addiction are reviewed. Finally, some clues are given to perform an intervention and prevent the problem.

Keywords: addiction, workaholism, characteristics of the workaholic, measurement of workaholism.

El trabajo, como ocupación que desarrollan las personas a cambio de un sueldo o salario, es una actividad laboral necesaria en la vida de cada individuo que forma parte de una sociedad organizada, al margen de su ideología o sistema económico. Esta actividad laboral es un rol que tiene lugar durante determinados períodos del desarrollo humano, que por lo general, tiene efectos positivos sobre el bienestar personal y familiar, ya que además de ser una fuente de ingresos, proporciona elementos que pueden favorecer el equilibrio emocional y la salud mental. Así, depende del tipo de actividad, de jornadas laborales claras, de apertura para el desarrollo y de un intercambio en las relaciones sociales, entre otros aspectos (Fernández-Montalvo & Echeburúa, 1998; Pan, 2018; Shaufelli, Schimazu, & Taris, 2009). Permite al individuo desarrollarse a plenitud y alcanzar sus objetivos y, bien llevado, se complementa con otras actividades (como el deporte, la interacciones sociales, la vida familiar, etc.).

El promedio de horas laborales ha ido en aumento en las últimas décadas, a pesar de las facilidades tecnológicas que supondría menor tiempo. También la rivalidad entre empresas, y dentro de ellas mismas incluso, incentivan a una mayor dedicación y horarios irregulares para permitirles seguir en

competencia. Por ello, la línea divisoria entre la vida personal y laboral se torna cada vez más difusa, permitiendo el exceso de trabajo que, en algunos casos, se puede considerar adicción (Moyer, Aziz, & Wuensch, 2017; Pan, 2018; Shaufelli et al., 2009).

Para precisar, el concepto adicción en general, es entendido como un comportamiento dependiente de una sustancia o de una actividad que somete a las personas; su efecto es dejarlas sin posibilidad de responder ni de alejarse de esta adicción y sin fuerza de voluntad ni capacidad para luchar en su contra; las adicciones convierten a quienes caen en sus garras y la padecen, en sus esclavos, alejándolos de todo cuanto les rodea. Chóliz (2006) sostiene que «el término 'adicción' según la ley romana significa la sumisión, o capitulación a un dueño, o amo. De hecho se apelaba a la misma como justificación de la esclavitud» (p. 2).

Las adicciones, dependiendo del tipo de objeto al que las personas quedan sometidas, pueden ser clasificadas en dos grandes grupos: el primer grupo referido a las dependencias de drogas, sustancias, productos, que en general entran al organismo provocando una serie de reacciones y necesidades asociadas a consecuencias destructivas para el organismo; el segundo grupo, referido a las adicciones que son parte del repertorio conductual de las personas y no están asociadas a sustancias.

El comportamiento adictivo al trabajo, inicialmente puede tener relación con refuerzos positivos, como promociones, viajes de representatividad, incentivos y aumentos (Moyer et al., 2017), pero luego, este comportamiento ya no se produciría para conseguir la recompensa habitual, sino para evitar o huir de estímulos nocivos, es en esa situación cuando es posible hablar de adicción al trabajo, que es una adicción psicológica, comportamental, sin drogas o sin sustancias (Chóliz, 2006; Cruzado, Matos, & Kendall, 2006; Echeburúa, 1999; Fernández-Montalvo & Echeburúa, 1998; Luengo, 2004; Salas, 2014; Shaufelli et al., 2009; Young, 1996a).

Son considerados adicciones sin droga, por ejemplo, la adicción a internet y a las redes sociales, a las compras, al sexo, a los juegos y videojuegos, al trabajo, etc. Cabe señalar que ambos grupos de adicciones (a las drogas o sustancias y las adicciones comportamentales) tienen similares características, tanto en el

proceso de aprendizaje, en su acción adictiva, como en sus consecuencias, y son igualmente muy peligrosos para la vida de las personas por presentar marcado déficit en las relaciones personales sociales y afectivas, influencia sobre sus estados emocionales, de salud física y mental, descontrol e impulsividad, etc. (Ahmadi, Sohrabi, & Samani, 2016). Por ese motivo, actualmente se considera que también las adicciones comportamentales constituyen un grave problema de salud en el mundo (Berner & Santander, 2012; Salas, 2014). Sin embargo, Jackson, Fung, Moore y Jackson (2016) consideran que a pesar de las similitudes entre ambos grupos de adicciones, la adicción al trabajo no activa de la misma manera el placer adictivo a diferencia de las drogodependencias, idea discutible, si se toma en cuenta los hallazgos de la neurociencia en torno al funcionamiento del cerebro en adictos a sustancias y adictos a conductas.

El presente trabajo parte de una visión teórica (Ato, López, & Benavente, 2013; Montero & León, 2007), específicamente, es un estudio de revisión conceptual debido los alcances y objetivos que se proponen con relación al fenómeno de la adicción al trabajo. En Latinoamérica existen muy pocas publicaciones sobre el tema, por lo que este aporte podría constituir un pilar sobre el cual se fundamenten otros esfuerzos futuros.

Adicción al trabajo

La adicción al trabajo es un fenómeno que está siendo cada vez más atendido y estudiado por especialistas de la salud ocupacional. Este es un síndrome multifacético, que aún no tiene todavía una definición precisa, conceptualmente hablando, es un hecho relativamente reciente y se usa para referirse, entre otras cosas, a las personas que trabajan excesivamente (Aziz, Wuensch, & Shaikh, 2017), pero que no están motivados necesariamente por factores de necesidad ni de estímulos de tipo externo como las remuneraciones, premios adicionales o reforzadores sociales (Schaufeli, Taris, & Rhenen, 2008), ni por el disfrute que puede sostenerse en la motivación interna.

Las personas adictas al trabajo se dedican muchas más horas al trabajo que otros trabajadores de horario completo, es una forma de evitar un estímulo nocivo que podría tratarse incluso de un factor estresante que viene desde fuera del ámbito laboral, se quedan después de la hora de salida e incluso

llevan trabajo a su casa, se sienten imposibilitados de poner límites a las tareas y no pueden dejar de trabajar y asumir los descansos al final del horario, del fin de la semana o en las vacaciones mismas.

En este patrón de adicción al trabajo los sujetos sienten el impulso de trabajar con mayor frecuencia por presiones internas, en lugar de un disfrute por la actividad, esto generaría mayor insatisfacción con el trabajo y la vida afectando su salud física y psicológica (Del Líbano et al., 2006a). Además este síndrome se desarrolla por varias etapas que al inicio no parecen relacionarse directamente con problemas de salud, pero según la cronicidad afecta la vida diaria y las relaciones interpersonales (Aziz et al., 2017). Asimismo, esta dedicación al trabajo no solo involucra una actividad de dedicación física, sino también mental, que lleva a las personas a desarrollar una actividad mental ciertamente desgastadora y devastadora, al grado tal que ellas dejan cualquier otra actividad por involucrarse totalmente en asuntos laborales (Quiceno & Vinaccia, 2007).

Cuando se habla de la excesiva dedicación al trabajo que desarrollan los adictos, algunos consideran que este es un factor positivo, relacionado con la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional, que aun siendo difícil de definirlo, puede ser entendido como un conjunto de actitudes de los trabajadores que demuestran su fidelidad, orgullo y satisfacción por pertenecer a una organización y a sus valores y con el compromiso laboral, que tiene que ver con la identificación del trabajador con su labor específica dentro de una organización (Betanzos, Andrade, & Paz, 2006). Evidentemente, esta visión no toma en cuenta una característica importante de las adicciones en general, que es el reforzamiento negativo. La excesiva dedicación de los adictos al trabajo tienen una finalidad evitativa y no buscan obtener refuerzos positivos, sean extrínsecos o intrínsecos. No están ligados al orgullo, a la identificación ni a la satisfacción o el compromiso (Schaufeli et al., 2008; Zeijen, Peeters, & Hakanen, 2018).

Otro concepto con el cual la adicción al trabajo se confunde por algunas de sus características, es el *engagement* que está caracterizado por la dedicación, absorción y vigor que le inyectan las personas al trabajo; es un fenómeno que está siendo tratado dentro de las investigaciones de la llamada psicología positiva.

Al respecto Del Líbano (2011) señala:

El *engagement* se puede considerar un indicador de la motivación intrínseca por el trabajo. Más que un estado específico y temporal, se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo, que no está centrado exclusivamente en un objeto o conducta específica. (p. 32)

Las características de un trabajador comprometido (*engaged*) es caracterizado por la fuerza interna e intrínseca que no le quita autonomía ni identidad a la persona, tampoco entra en conflicto con otros quehaceres o relaciones cotidianas (Del Líbano, 2011) a diferencia de la pasión obsesiva del adicto al trabajo que está motivada desde afuera por acciones que refuerzan su autoestima y su sentimiento de realización, estos eventos externos actúan sobre el adicto, los condicionan, él no tiene control de los mismos y por eso se relacionan con emociones negativas, actividades persistentes pero descontroladas e impulsivas (Serrano, 2014; Zeijen et al., 2018).

Asimismo, la confusión conceptual acerca de la adicción al trabajo, también alcanza a otro concepto como *fluir en el trabajo*.

La disposición a fluir ha sido definida (...) como un estado en el que la persona se encuentra completamente absorta en una actividad para su propio placer y disfrute, durante la cual el tiempo vuela y las acciones, pensamientos y movimientos se suceden unos a otros sin pausa. En el contexto laboral, Csikszentmihalyi y Csikszentmihalyi (...) indican que una persona entra en estado de flujo cuando tiene la sensación de que sus habilidades son adecuadas para enfrentarse a los desafíos o retos cotidianos que le presenta el trabajo. (Aponte & Millán, 2013, pp. 193-194)

Cortés, Vera y Cifre (2015) dicen de *flow* «como experiencia óptima es (...) el estado en el cual las personas se hallan tan involucradas en la actividad que nada parece importarles, la experiencia, por sí misma, es tan placentera que las personas la realizarán incluso aunque tenga un gran coste» (p. 85). Fluir en el trabajo se relaciona y sustenta con variables como el bienestar psicológico, motivación intrínseca, estados de goce transitorios, valoraciones a la actividad

que se desarrolla, compromiso, implicación, dedicación y absorción al trabajo, etc. Algunos de estos fenómenos también en alguna medida podrían encontrarse en las adicciones al trabajo; pero se debe reiterar que el trabajo en el caso del adicto no está hecho para obtener placer, por el contrario está motivado por evitar o aliviar el malestar del cual el adicto es preso (Echeburúa & Del Corral, 2009). La adicción supone que la persona ha perdido el control de sus propios comportamientos como de las situaciones que lo ocasionan, lo que es la causa de la dependencia, del síndrome de abstinencia, de una mayor tolerancia y dedicación física y mental al trabajo (Becoña & Oblitas, 2004). El adicto al trabajo hace que este sea su objetivo único o principal, que lo aleja de todo cuanto no sea trabajo, trabaja para evitar el malestar, su comportamiento laboral se enmascara y confunde con el compromiso, que posee rasgos positivos en la cultura laboral en occidente.

Prevalencia del *workaholism*

Andreassen (2014) sostiene que la investigación y las publicaciones en torno al tema de las adicciones al trabajo se han incrementado notablemente en el presente siglo, así como el desarrollo de instrumentos específicos para medir esta adicción, además se han realizado estudios de prevalencia y otros de tipo descriptivo acerca de este fenómeno, en los cuales se encuentran cifras que podrían ser consideradas alarmantes y que sustentarían por qué este fenómeno se va constituyendo en un problema de salud. Sussman, Lisha y Griffiths (2011) realizaron un estudio de revisión de investigaciones acerca de las adicciones en general, encontraron datos que sostienen que la adicción al trabajo afecta a la población adulta entre 8% y 17% aproximadamente; en cuanto a la población norteamericana encontraron que afectaba al 10% de la población adulta. Andreassen et al. (2014) reportan que el 8% de la población noruega tiene esta característica, y este problema afecta más a las personas que tienen mayores responsabilidades en las organizaciones (gerentes, jefes, directores). Burke (2005) da cuenta de algunos datos que recoge de investigaciones realizadas sobre este tema y refiere que Kanai et al., encontraron que en el Japón el 21% de los trabajadores podrían considerarse adictos al trabajo. Machlowitz (1980), por su parte, determina que el 5% de la población trabajadora era adicta al trabajo. Para Kammer (1986), este fenómeno afecta al 23% de profesionales con formación universitaria; en esa línea Spence

y Robbins (1992) reportaron que, de una muestra de docentes, el 8%, varones y el 13%, mujeres desarrollan este problema. En Latinoamérica no se han encontrado estudios de este tipo.

En 1968 Wayne Oates, un profesor de religión, lo utilizó para referirse en broma a su propia relación con el trabajo y lo comparó con otra adicción: el alcoholismo. Es Oates, en 1971, el primero que publicó sobre este fenómeno y que usó el concepto de *workaholism*, definiéndolo como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, que afecta la salud, la felicidad y las relaciones de la persona víctima de este trastorno (Del Líbano, Llorens, Schaufeli, & Salanova, 2006a, p. 25).

A pesar de la falta de consenso en las definiciones del adicto al trabajo, se puede determinar que se caracteriza por trabajar más duro y más horas de lo que las prescripciones de su trabajo requieren y por esforzarse más de lo que es esperado por sus superiores; descuidando, de esta forma, su vida fuera del trabajo (Del Líbano et al., 2006a, p. 25).

Pero el *workaholism* o trabajolismo, en su versión española, no es la única denominación con la que se conoce a la adicción al trabajo; por ejemplo hay denominaciones aplicadas a los adictos al trabajo como trabajadictos o laboradictos (Quiceno & Vinaccia, 2007). Asimismo, en Japón existen numerosos estudios sobre el *karoshi*, un fenómeno que se podría considerar similar, puesto que está relacionado con el exceso de dedicación al trabajo con consecuencias muy severas para la salud de quien lo sufre. El *karoshi* es la causa de diferentes trastornos como síntomas de hipertensión, accidentes cerebrales, problemas cardíacos, enfermedades mentales, suicidio, etc. Kanai (2009) estudió este fenómeno y sostiene que el *karoshi* aparece alrededor de 1980; ha sido abordado muy seriamente por el Estado japonés y se realizan esfuerzos para reducir el fenómeno con una serie de medidas para mejorar las condiciones laborales. A pesar de todas las previsiones que se toman, Kanai (2009) da cuenta que en el 2006 hubieron 355 casos de personas que recibieron (ellos mismos o sus familiares) indemnización porque sus problemas de salud o su muerte fueron reconocidos como accidentes de trabajo. El fenómeno a pesar de las políticas laborales impuestas por Japón, no ha sido solucionado y sigue en aumento. Fuentes periodísticas consultadas sostienen que en el 2015 el número de víctimas llegó a 2310.

Una definición bastante aceptada considera que «la adicción al trabajo es un daño laboral de tipo psicosocial, que se caracteriza por el trabajo excesivo que un individuo lleva a cabo debido a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente» (Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli, & Fidalgo, 2008, p. 1). Daño que, además de afectar la integridad de la persona, afecta el entorno laboral donde el afectado desarrolla sus actividades, así como su entorno familiar y sus relaciones amicales. Giannini y Scabia (2014) agregan que las personas adictas al trabajo, por lo general, hacen su vida en torno al trabajo, son rígidos, perfeccionistas, con un sentido ético de trabajo fuertemente establecido; características que los llevan en muchos casos a poner en riesgo su propia salud y no descansar apropiadamente. Sussman et al. (2011) consideran que estas adicciones pueden ser autolesivas, pero a pesar de ello reciben aprobación social, sobre todo, en organizaciones laborales en las que se premia la dedicación al trabajo sin importar las consecuencias de este trastorno en la persona y en su entorno (laboral y familiar).

Andreassen (2013) postula una definición en la que relaciona la adicción al trabajo con otros fenómenos conocidos en el campo de la psicología y de los recursos humanos:

Incluye nociones de indulgencia con el trabajo, largas horas de trabajo, trabajar más de lo que se exige / espera, priorizar el trabajo sobre la mayoría de otras actividades, disfrutar del trabajo, compulsión laboral, y perfeccionismo, rigidez, alta motivación, ingenio, impaciencia y autoabsorción en el trabajo. (p. 837)

Características reconocibles y diferenciadas de las personas adictas al trabajo

- Trabajan excesivamente. Los adictos al trabajo laboran más de ocho horas diarias (50 o más horas en seis o siete días de la semana); trabajan compulsivamente, de modo que se esfuerzan por asistir al trabajo aun estando enfermos; llevan trabajo a casa y permanecen hasta altas horas de la noche haciéndolo; descansan muy poco, tampoco se preocupan por los períodos de descanso ni de las vacaciones. Esta dedicación no está asociada necesariamente a incentivos, satisfacción con el empleo o el bienestar,

- No reconocen el problema. Como sucede con la mayor parte de personas adictas o dependientes (a sustancias y a comportamientos o actividades), los adictos al trabajo no reconocen que su comportamiento constituya un problema o que esté generando problemas en los contextos laborales, amicales y familiares, en los cuales interactúa con serias deficiencias. Esta falta de reconocimiento del problema hace que los adictos desatiendan o no hagan caso de lo que los demás le dicen sobre su comportamiento problemático, o se enfrentan a ellos. Ellos generalmente sostienen que en el momento necesitan dedicar más tiempo al trabajo, que eso es pasajero, que no han perdido el control, etc. Los problemas de comunicación con los demás son severos.
- Desarrollan problemas de salud física y mental. La adicción al trabajo se relaciona con problemas de salud física y psicológica; las personas padecen de un estado de estrés muy acentuado que a su vez se traduce en reacciones de tipo muscular esquelético, problemas del sistema cardiovascular, del sistema digestivo y gastrointestinal, etc.; pero también se relaciona con trastornos de tipo cognitivo y emocional, por ejemplo, poseen alta vitalidad y son extremadamente competitivos, desarrollan actitudes muy controladoras y se convierten en acaparadores de tareas (no son capaces de funcionar en equipo), están invadidos por la presencia de ideas obsesivas y comportamiento laboral compulsivo.
- Son manipuladores y centrados en sí mismos. El adicto al trabajo es un sujeto manipulador, genera conflictos en los ambientes en los cuales desarrolla sus actividades laborales, es una persona excesivamente egocéntrica, el *yo* lo expresa en todo lo que trata de hacer o en las conversaciones que desarrolla en y sobre su trabajo; se convierte en un sujeto monotemático que está ocupándose permanentemente de lo que hace laboralmente, el trabajo domina todo su tiempo y sus conversaciones. El ocio y el tiempo libre le generan ansiedad.

La adicción al trabajo es un fenómeno complejo que posiblemente esté asociado a muchas causas, algunas relacionadas a la personalidad, otras al entorno del trabajo, a la familia y a los grupos con los que interactúa. Según Salanova et al. (2008), existen datos empíricos respaldando que la adicción al trabajo tiene alta correlación con la personalidad tipo A, «entendida como un

patrón complejo de acción-emoción en personas enfrascadas en una lucha interminable por conseguir objetivos mal definidos en el menor tiempo posible y a cualquier coste» (p. 2). Sin embargo, no todas las personas que tienen personalidad tipo A son adictos al trabajo, entre estos dos factores existen correlaciones, más no existe causalidad. Del Líbano (2011) también aborda la caracterización de los adictos al trabajo a través de rasgos de la personalidad, sostiene que los «rasgos más representativos (de la personalidad de los adictos al trabajo) serían: la obsesividad, la compulsividad, tener un nivel de energía elevado (...) y el perfeccionismo» (p. 35), a lo que se podría agregar la impulsividad, bajos niveles de estabilidad emocional, impaciencia e irritabilidad (Del Líbano et al. 2006a). Por otra parte, Robinson (2007) reportó que las personas que sufren de adicción al trabajo presentan niveles más elevados de depresión, ansiedad e ira que las personas que no son adictas.

Por otro lado, entre los entornos laborales, que favorecen la aparición y el mantenimiento de este comportamiento, se han encontrado ciertos estresores (demandas retadoras) que son factores de riesgo y forman parte de los entornos llamados adictivos, entre ellos: «la sobrecarga de trabajo, la presión temporal y las fechas tope difícilmente asumibles» (Salanova et al., 2008, p. 3). Esto tiene que ver con un clásico dicho *para ayer*, tan conocido en muchos ambientes laborales altamente demandantes y que a veces no es sino la expresión de la falta de planificación.

Castañeda (2010) agrega:

En sus intentos por continuar laborando, los adictos pueden ir tan lejos como para crear activamente más tareas para ellos mismos. Pueden realizar sus proyectos de la forma más complicada posible, al desarrollar tareas innecesarias o incluso crear errores que retrasen su ejecución. (p. 59)

Se consideran dos grandes grupos de teóricos que tratan sobre la adicción al trabajo (Colín & Simón, 2014; Del Líbano, 2011). Es así que «desde el planteamiento primigenio de Oates han existido diferentes ópticas sobre la definición de la adicción al trabajo: hay quienes han tenido una visión positiva y otros, una percepción negativa sobre este tipo de adicción psicológica» (Colín & Simón, 2014, p. 17). Los primeros, la asumen como positiva y conveniente

para la organización, incluso creen que el trabajador disfruta de este hecho, lo relacionan con compromiso del trabajador y satisfacción laboral; cuestión que resulta muy discutible, toda vez que la base de esta adicción es que el trabajo no es desarrollado para lograr reforzadores positivos ni por motivación intrínseca, sino por reforzamiento negativo, es decir, es una conducta de huida, que evita la acción de estímulos nocivos. En un segundo grupo de teóricos e investigadores, se encuentran quienes ven el lado negativo de la adicción al trabajo, que ciertamente es el más numeroso y que ha publicado la mayor parte de investigaciones en el mundo (Líbano, 2011). Se considera que este fenómeno es nocivo para la persona, que daña su salud, que la aleja de la familia y de los amigos, y que se relaciona con formas de pensamiento y de acción patológicas. Cabe destacar que el presente estudio se adscribe en esta segunda visión.

Al relacionar trabajo y salud mental, se encuentra un hecho importante como la satisfacción laboral, «entendida como la medida en que una persona obtiene bienestar a partir de su trabajo (...) dimensión (...) relacionada tanto con las condiciones de trabajo (en concreto, situación laboral y salario) como con el comportamiento en el mismo (absentismo y rotación de puestos, principalmente)» (Fernández-Montalvo & Echeburúa, 1998, p. 103).

Además, existen diversas variables demográficas que pueden influir en la adicción al trabajo, dentro de estas, el sexo (Spence & Robins, 1992). Lo que ha tomado especial atención debido a que las mujeres (particularmente) tienden a desarrollar actividades multitareas a diferencia de los hombres, a tener mayores responsabilidades no laborales, lo que podría conducirlos a realizar más actividades en menor tiempo, generando un patrón multitarea (Beiler-May, Williamson, Clark, & Carter, 2016). La variable edad, también está ciertamente relacionada con la adicción al trabajo, debido a que las personas mayores pueden percibir el trabajo como obligación para alcanzar estatus y privilegios, a diferencias de las personas jóvenes que pueden percibir el trabajo arduo como la acción para evitar algún castigo (Jackson et al., 2016).

Una adecuada valorización del trabajo y de la dedicación que se le presta, permite la revalorización de actividades recreativas, del ocio y de otros comportamientos que llevan a la persona a disfrutar de una buena salud y bienestar pero «la sociedad de consumo potencia el sacrificio del tiempo libre

en aras de un trabajo adicional para ganar más y poder así aumentar el consumo» (Fernández-Montalvo & Echeburúa, 1998, p. 104). Este fenómeno alentado por las empresas que solo ven el lado material del trabajo y de las ganancias, deja sin espacios al trabajador para disfrutar de su tiempo libre y lo compromete a trabajar más allá de lo que por salud puede resultar recomendable. Por ejemplo, trabajadores con altos índices de motivación tienden a realizar más horas laborales (mayor inversión y tiempo de lo esperado) y siguen pensando en el trabajo en momentos de recreación y el hogar, lo cual trae como consecuencia mayores niveles de estrés (Shkoler, Rabenu, & Tziner, 2017).

Instrumentos de evaluación del *workaholism*

Se han construido varios instrumentos para investigar la adicción al trabajo. Como suele suceder en los estudios de la psicología y las ciencias sociales, los instrumentos generalmente son escalas o cuestionarios de autoinforme, pero que por la naturaleza de la psicología son prácticamente insustituibles para la identificación de constructos o variables latentes (Tejeiro, 2001). Para efectos de este trabajo se han seleccionado solo aquellos que tienen indicadores de confiabilidad y validez, entre ellos se encuentran los siguientes:

- *Work Addiction Risk Test* (WART). Test del riesgo de adicción al trabajo, construido y validado por Robinson en 1989 (Fernández-Montalvo & Echeburúa, 1998; Robinson, 1996; Robinson & Phillips, 1995; Sharp, 2016). Es una escala tipo Likert de 25 ítems y cuatro posibilidades de respuesta que puntúan de uno (1 = Nunca) a cuatro (4 = Siempre), tiene un buen nivel de confiabilidad y su análisis de la estructura determinó que está conformada por cinco subescalas o dimensiones: tendencias compulsivas, control, autoabsorción, incapacidad para delegar y autovaloración. La interpretación de los resultados plantea la posibilidad de que se puede diferenciar a los trabajadores que no son adictos, de los pseudoadictos y de los adictos; usando rangos del puntaje total también podría evaluarse el nivel de la adicción (Del Líbano et al., 2006a; Fernández-Montalvo & Echeburúa, 1998). En Brasil, fue validada por Romeo, Yepes-Baldó, Berger y Netto Da Costa (2014), quienes consideran que posee adecuadas propiedades psicométricas, que es confiable y posee validez convergente (fue correlacionada con el cuestionario DUWAS) y de criterio.

- *Workaholic Adjective Checklist (WAC)*, construida y validada por Haymon en 1992 (Fernández-Montalvo & Echeburúa, 1998; Moreno, Gálvez, Garrosa, & Rodríguez, 2005) como parte de su tesis doctoral, es una escala de 72 ítems, de tipo Likert, su estructura considera cinco factores: ansiedad, rituales compulsivos, manía, intolerancia e inseguridad personal; factores que constituyen las características principales que definen el síndrome de la adicción al trabajo.
- *Workaholism Battery (WORKBAT)*, construido por Spence y Robbins (1992), la versión original en inglés es una escala de tipo Likert, de tipo autoinforme, que contiene 25 ítems agrupados en tres dimensiones (implicación laboral, sentimiento de compulsión al trabajo y disfrute con el trabajo), con adecuados niveles de confiabilidad superiores a .67 en las tres dimensiones (Moreno et al., 2005). Fue adaptada al español por Boada-Grau, Prizmic-Kuzmica, Serrano-Fernández y Vigil-Colet (2013). En la traducción y adaptación que se realizó al español se modificó la cantidad de ítems y la estructura factorial, solo se validaron 19 ítems con una estructura factorial compuesta por dos dimensiones: el primero denominado *driven (D)*, y el segundo *work enjoyment (J)*.
- *The Bergen Work Addiction Scale (BWAS)* o Escala de Adicción al Trabajo de Bergen (Andreassen, Griffiths, Hetland, & Pallesen, 2012), posee siete ítems que consideran igual cantidad de criterios de la adicción al trabajo (prominencia, modificación del estado de ánimo, tolerancia, retirada, conflicto, recaída y problemas). Los autores trabajaron con dos muestras y su confiabilidad interna fue 0.84 y 0.80 respectivamente; señalan que el BWAS es una escala que tiene propiedades psicométricas adecuadas y posee validez convergente, puesto que los puntajes obtenidos convergen con puntajes obtenidos de otras escalas que miden el mismo constructo.
- *The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)*, construido por Schaufeli y Taris en el 2004. Tiene 20 ítems y dos factores: trabajo excesivo y compulsión por trabajar; más adelante esta escala fue adaptada y validada al español por Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli (2010), además, ellos validaron una escala corta de 10 ítems que, según reportan, confirma la estructura bifactorial de la versión original. En Latinoamérica este instrumento ha sido usado en Colombia por Castillo y Gómez (2012), en México por Colín y

Simón (2014), en Perú la escala breve ha sido validada por Salas-Blas y Navarro (2016), quienes reportan un muy buen nivel de confiabilidad, pero encuentran que la escala es unidimensional, a diferencia de los autores de la prueba y de Castillo y Gómez.

Evaluación y tratamiento

Los trabajadores que presentan manifestaciones adictivas al trabajo, muestran un desequilibrio laboral, generando así un sistema implícito y explícito de exceso de trabajo, al inicio para obtener recompensas tanto tangibles como intangibles, pero luego cuando la situación se vuelve incontrolable, la conducta adictiva está controlada por reforzadores negativos y es claramente una conducta de huida. Esto mantiene conductas de control excesivo hacia sí mismo y a los demás, también genera déficits en la comunicación que pueden verse reflejado, incluso en la vida conyugal, el adicto puede estar agotado pero al generarse una nueva tarea inicia nuevamente el ciclo adictivo (Sussman, 2012).

Los manuales de diagnóstico (CIE y DSM) no han considerado hasta ahora a las adicciones comportamentales –y dentro de ellas la adicción al trabajo– como trastornos del comportamiento (salvo el caso de la dependencia a los juegos de azar). La mayor parte de las comunidades profesionales de psicólogos clínicos, psiquiatras e investigadores, sostienen que las adicciones comportamentales y aquellas dependencias de sustancias tienen las mismas características, por lo que el estudio y diagnóstico de ambos fenómenos parten de los mismos criterios, asimismo, las adicciones comportamentales son verdaderos trastornos que requieren tratamiento e intervención terapéutica. Con respecto al tema que desarrollamos, existen muchos programas de prevención por riesgo laboral y se incluyen en los campos de la medicina y de la psicología de la salud, en la actualidad de gran interés.

El tratamiento de las adicciones al trabajo debería abordarse a través de dos líneas de acción: una primera que centre su atención en lo que sucede con el individuo y su familia, y la segunda que se centre en el cambio de la organización (Moreno et al., 2005). La atención a lo que ocurre con el individuo y su familia, tiene sentido porque –como característica de los adictos al trabajo– se tiene que

realizan acciones que los alejan de su familia y a la vez la familia se aleja de ellos; tienen ideas obsesivas y acciones compulsivas que resultan patológicas. Son personas a las que el trabajo les representa una dura carga de la que no pueden desprenderse aun cuando lo desean fervientemente, ya que lo motiva una pasión compulsiva. Castañeda y García de Alba (2011) sostienen que la adicción al trabajo es también un problema de carácter familiar, ya que por un lado genera dinámicas insanas, pero a la vez esa dinámica es la que mantiene la conducta adicta, muchas veces es de esa dinámica que el adicto huye y al que evita con la excesiva dedicación al trabajo. Ese círculo vicioso, incrementa las posibilidades de que la familia necesite resolver problemas de tipo psicológico, como la ansiedad y la depresión.

Pero incluso si la consejería o la terapia logran cambios en el comportamiento individual, esto no sería suficiente, si no se logra cambiar a la organización y a sus gestores, modificar el contexto adictivo, proponer una cultura que demande de sus trabajadores un compromiso sano, una organización que también pueda comprometer a la familia de sus trabajadores, con gestores que no refuercen la dedicación y la absorción patológica.

En el abordaje de adicciones comportamentales, las técnicas cognitivo conductuales en autoafirmaciones contribuyen a la reducción sobre el control excesivo sobre los demás; asimismo, las técnicas de resolución de problemas pueden ayudar a este tipo de adicción sobre el manejo de la gestión real del tiempo. La entrevista motivacional es uno de los enfoques para el trabajo en conductas adictivas que conlleva a la clarificación de objetivos y cumplimiento de esfuerzos, brindando información clara y precisa sobre los resultados de los hábitos autodestructivos del exceso de trabajo y para motivar la acción y mantenimiento del cambio de comportamientos (Sussman, 2012).

También suelen emplearse técnicas contextuales como el *mindfulness* y técnicas de comunicación efectiva para la reducción de la disonancia emocional en adicción al trabajo, sumado a ello un conjunto de actividades recreativas que funcionarían de manera preventiva (Gillet, Morin, Cougot, & Gagné, 2017). Ensayos controlados han evidenciado que las intervenciones basadas en *mindfulness* de segunda generación muestra efectividad en la reducción de la sintomatología ansiosa, satisfacción laboral y compromiso en el trabajo, y componentes de la adicción al trabajo (Van Gordon et al., 2017).

Dentro de las estrategias para prevenir la adicción al trabajo se consideran las estrategias individuales y organizacionales, las primeras, relacionadas con los cambios que el propio trabajador tiene que hacer en su comportamiento y actitudes; las segundas, estrategias organizacionales son importantes en la medida en que ellas tienen condiciones para mantener la conducta de los individuos adictos, estos cambios tienen que ver con un estudio de los puestos, de los horarios, la permanencia, los descansos, etc. (Castañeda & García de Alba, 2011).

Conclusiones

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 mismo porque no tiene control sobre él ni sobre lo que sucede en el entorno demandante que la somete. Por ello, las investigaciones referidas a este tema se han incrementado notablemente en el presente siglo, sin embargo, no existe consenso en las definiciones que se encuentran en la literatura especializada.

La dedicación al trabajo no justificada y duradera en el tiempo, es una situación que termina perjudicando al propio entorno laboral. Debido a que el sujeto afectado no puede dejar de pensar en el trabajo, su tema de conversación es siempre el trabajo con las personas de su entorno e incluso puede no ser consciente que esta problemática afecta su salud, por este comportamiento adictivo sobre no dejar de trabajar, incluso ante la ausencia directa de esta actividad estos sujetos pueden experimentar irritación, ansiedad y depresión, factores muy similares al síndrome de abstinencia.

Una característica fundamental de la adicción es que se produce como una posibilidad de huida o escape de algo perturbador, doloroso o negativo. La exigencia de compromiso del trabajador para con la empresa, mal entendido por parte de los gestores de la organización, puede conducir a consecuencias nefastas para la propia organización.

Existen entornos laborales que favorecen la aparición de la adicción al trabajo, estos tienen gestores que refuerzan el comportamiento dependiente, la dedicación y los comportamientos obsesivo compulsivos. Una organización

sana debe preocuparse por la salud de sus trabajadores y dentro de estas preocupaciones se encuentra la evaluación del clima laboral, de la satisfacción, del compromiso y de algunas conductas consideradas riesgosas para la salud de los trabajadores. Por lo tanto, el personal de mayor jerarquía en las empresas debe estar alerta a la presencia de estos comportamientos adictivos en el entorno laboral.

Es imperativo que las empresas revisen sus políticas organizacionales y que tengan en cuenta que el rendimiento y la productividad de sus empleados depende de sus propias capacidades y no del tiempo que permanecen dentro de las oficinas o dedicados al trabajo. De ocurrir así, redundará en beneficio de la organización, caso contrario se convertirá en un factor de riesgo para la aparición y desarrollo de conductas adictivas y problemas de salud en general.

Reconocimientos

Los autores agradecen a la Universidad de San Martín de Porres por las facilidades brindadas para la realización de este estudio.

Conflictos de interés

Los autores informan que no hay conflictos de interés durante la concepción y desarrollo del presente manuscrito.

Referencias

- Ahmadi, F., Sohrabi, N., & Samani, S. (2016). Adjustment in Medical Specialist Workaholics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 217, 1142-1145. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.02.129
- Andreassen, S. C. (2013). Chapter 84, Work Addiction. In Peter M. Miller (Ed.), *Principles of Addiction. Comprehensive Addictive Behaviors and Disorders* (Vol. 1, pp. 837-845). San Diego: Elsevier Inc.
- Andreassen, S. C. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of behavioral addictions*, 3(1), 1-11. doi: 10.1556/JBA.2.2013.017
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53, 265-272.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen, S. (2014). The Prevalence of Workaholism: A Survey Study in a Nationally Representative Sample of Norwegian Employees. *PLoS ONE* 9(8): e102446. doi: 10.1371/journal.pone.0102446
- Aponte, E., & Millán, A. (2013). Personalidad y disposición a fluir en el trabajo: ¿un camino al bienestar psicológico o a la adicción al trabajo? *Anales de la Universidad Metropolitana*, 13(2), 191-210.
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Aziz, S., Wuensch, K., & Shaikh, S. R. (2017). Exploring the link between work and health: Workaholism and family history of metabolic diseases. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(2), 153-163. doi: 10.1108/IJWHM-05-2016-0034
- Becona, E., & Oblitas, L. (2004). Adicciones y salud. En L. Oblitas (Coord.), *Psicología de la salud y calidad de vida* (pp. 149-164). México D. F.: Thomson.
- Beiler-May, A., Williamson, R. L., Clark, M. A., & Carter, N. T. (2017). Gender bias in the measurement of workaholism. *Journal of Personality Assessment*, 99(1), 104-110. doi: 10.1080/00223891.2016.1198795
- Berner, J. E., & Santander, J. (2012). Abuso y dependencia de internet: la epidemia y su controversia. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 50(3), 181-190.
- Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22(1), 25-43.
- Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A. J., Serrano-Fernández, M. J., & Vigil-Colet, A. (2013). Estructura factorial, fiabilidad y validez de la escala de adicción al trabajo (WorkBAT): Versión española. *Anales de Psicología*, 29, 923-933.
- Burke, R. J. (2005). Chapter 24, Workaholism in organizations: Work and well-being consequences. In A. Alexander-Stamatios, & C. L. Cooper, *Reserch companion to Organizational Health Psychology*. Massachusetts: New Horizons in Management.
- Castañeda, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholic). Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud y trabajo*, 18(1), 57-66.
- Castañeda, E., & García de Alba, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 27(1), 131-139.
- Castillo, J. A., & Gómez, M. C. (2012). El trabajo excesivo o adicción al trabajo: la adicción al trabajo en una empresa colombiana. Estudio piloto mediante la aplicación de prueba DUWAS. *Rev. Cienc. Salud*. 10(3), 307-322.
- Chóliz, M. (2006). *Adicción al juego de azar*. Recuperado de <http://www.uv.es/choliz>

- Colín, C. G., & Simón, N. (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22(2), 16-24.
- Cortés, J. A., Vera, M., & Cifre, E. (2015). Relación entre la Inteligencia Emocional del líder y el Flow de su equipo de trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 84-92. doi: 10.21772/ripo.v34n2a02
- Cruzado, L., Matos, L., & Kendall, R. (2006). Adicción a internet: perfil clínico y epidemiológico de pacientes hospitalizados en un instituto nacional de salud mental. *Revista Médica Herediana*, 17(4), 196-205. doi: 10.20453/rmh.v17i4.879.
- Del Líbano, M. (2011). *A Journey into the Heart of Workaholism: Empirical Finding from Several Multi-sample Studies* (Tesis doctoral). Universidad de Jaume I. Castellón de la Plana.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2006a). Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I). *Gestión práctica de riesgos laborales*, 27, 24-30.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2006b). Adicción al trabajo: acciones preventivas (II). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 28, 18-24.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22(1), 143-150.
- Echeburúa, E. (1999). *¿Adicciones sin drogas? Las nuevas adicciones: juego, sexo, comida, compras, trabajo, internet*. Bilbao: Desclee de Brower.
- Echeburúa, E., & Corral, P. (2009). Las adicciones con o sin droga: Una patología de la libertad. En E. Echeburúa, F. J. Labrador y E. Becoña (Coords.). *Adicción a las nuevas tecnologías en adolescentes y jóvenes* (pp. 29-44). Madrid: Pirámide.
- Fernández-Montalvo, J., & Echeburúa, E. (1998). Laborodependencia: Cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 3, 103-120.
- Giannini, M., & Scabia, A. (2014). Workaholism: An Addiction or a Quality to be Appreciated? *Addiction Research and Therapy* 5(3), 1-9. doi: 10.4172/2155-6105.1000187
- Gillet, N., Morin, A. J., Cougot, B., & Gagné, M. (2017). Workaholism profiles: Associations with determinants, correlates, and outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(4), 559-586. doi: 10.1111/joop.12185
- Jackson, S. S., Fung, M. C., Moore, M. A. C., & Jackson, C. J. (2016). Personality and workaholism. *Personality and Individual Differences*, 95, 114-120. doi: 10.1016/j.paid.2016.02.020
- Kanai, A. (2009). "Karoshi (Work to Death)" in Japan. *Journal of Business Ethics* 84, 209-216. doi: 10.1007/s10551-008-9701-8
- Luengo, A. (2004). Adicción a internet: conceptualización y propuesta de intervención. *Revista Profesional Española de Terapia Cognitivo-Conductual*, 2, 22-52.
- Merino-Tejedor, E., Boada-Grau, J., & Prizmic-Kuzmica, A. J. (2012). La relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo en una muestra española multiocupacional. *Universitas Psychologica*, 13(2), 15-27. doi: 10.11144/Javeriana.UPSY13-2.rila
- Montero, I., & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E., & Rodríguez, R. (2005). La adicción al trabajo. *Psicología Conductual*, 13(3), 417-428.
- Moyer, F., Aziz, S., & Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213-227. doi: 10.1108/IJWHM-10-2016-0074

- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The factors about work addiction*. New York: World.
- Pan, S. Y. (2018). Do workaholic hotel supervisors provide family supportive supervision? A role identity perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 59-67. doi: 10.1016/j.ijhm.2017.09.013
- Quiceno, J. M., & Vinaccia, S. (2007). La adicción al trabajo «workaholism». *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XV(2), 135-142.
- Robinson, B. E. (1996). Concurrent validity of the Work Addiction Risk Test as a measure of workaholism. *Psychological Reports*, 79,1313-1314.
- Robinson, B. E., & Phillips, B. (1995). Measuring workaholism: content validity of the Work Addiction Risk Test. *Psychological Reports*, 77, 657-658.
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., Berger, R., & Netto Da Costa, F. F. (2014). Workaholism in Brazil: Measurement and individual differences. *Adicciones*, 26(4), 312-320
- Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. E., & Fidalgo, M. (2008). La adicción al trabajo: Notas técnicas de prevención. *Instituto de Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 759, 1-6.
- Salas, E. (2014). Adicciones psicológicas y los nuevos problemas de salud. *Cultura* 28, 111-146.
- Salas-Blas, E., & Navarro, J. (2016). Análisis de la Estructura interna del Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), Versión breve. *VI Congreso Regional de la Sociedad Interamericana de Psicología*. Rosario, Argentina.
- Schaufeli, W., Taris, T., & Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a kind or three different kind of employee well-being? *Applied Psychology: An international review*, 57(2), 173-203. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: the evaluation of a two-factor measure of workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cult. Res.* 43(4), 320-348. doi: 10.1177/1069397109337239
- Serrano, M. J. (2014). *Pasión y adicción al trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva* (Tesis doctoral), Universidad de Rovira I Virgili, Tarragona.
- Sharp, R. (2016). Questionnaire Review. Work Addiction Risk Test. *Occupational Medicine*, 16(66), 341-342. doi: 10.1093/occmed/kqv180
- Shkoler, O., Rabenu, E., & Tziner, A. (2017). The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 193-203. doi: 10.1016/j.rpto.2017.09.002
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178. doi: 10.1207/s15327752jpa5801_15
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A Review. *Journal of Addiction Research & Therapy, Suppl* 6(1), 4120. Recuperado de <http://doi.org/10.4172/2155-6105.S6-001>
- Sussman, S., Lisha, N., & Griffiths, M. (2011). Prevalence of the Addictions: A Problem of the Majority or the Minority?. *Evaluation & the Health professions*, 34(1), 3-56. doi: 10.1177/0163278710380124
- Tejeiro, R. (2001). La adicción a los videojuegos. Una revisión. *Adicciones*, 13(4), 407-413. Recuperado de <https://doi.org/10.20882/adicciones.555>
- Van Gordon, W., Shonin, E., Dunn, T. J., Garcia-Campayo, J., Demarzo, M. M., & Griffiths, M. D. (2017). Meditation awareness training for the treatment of workaholism: A controlled trial. *Journal of behavioral addictions*, 6(2), 212-220. doi: 10.1556/2006.6.2017.021
- Vega, A., & Moyano, E. (2010). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena. *Revista Salud y Sociedad*, 1(3), 222-232.

- Young, K. (1996a). Internet addiction: The emergence of a new clinical disorder. *Cyber Psychology and Behavior*, 7(3), 237-244.
- Zeijen, M. E., Peeters, M. C., & Hakanen, J. J. (2018). Workaholism versus work engagement and job crafting: What is the role of self management strategies? *Human Resource Management Journal*, 28(2), 357-373. doi: 10.1111/1748-8583.12187