



ARTÍCULO ORIGINAL

Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional

Irrational beliefs as psychosocial risk of work addiction from the perspective of Occupational Health Psychology

Nestor Raúl Porras Velásquez^{1*} y Laura Camila Parra D'aleman^{1**}

¹ Universidad Nacional de Colombia, Colombia.

* Correspondencia: nrporrasv@libertadores.edu.co; n.porras.69@hotmail.com

** Correspondencia: camilaparradaleman@gmail.com

Recibido: 10 de febrero de 2018; Revisado: 30 de marzo de 2018; Aceptado: 17 de abril de 2018; Publicado Online: 01 de mayo de 2018

CITARLO COMO:

Porras Velásquez, N. & Parra, L. (2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional. *Interacciones*, 4(2), 105-113. doi: 10.24016/2018.v4n2.118

RESUMEN

PALABRAS CLAVE

Adicción al trabajo;
Riesgo psicosocial;
Salud ocupacional;
Psicología del trabajo.

El objetivo principal de esta investigación es identificar las creencias obsesivas, recurrentes o intrusivas de las personas con alto riesgo de adicción al trabajo y que se convierten en factores de riesgo psicosocial derivados del trabajo asalariado que facilitan, mantienen y refuerzan el comportamiento adictivo del trabajador. La metodología fue de corte transversal-descriptiva con la aplicación de una entrevista grupal estructurada, a una muestra poblacional de 8 empleados del sector de servicios educativos. Los resultados muestran que las características personales (ideas de perfeccionismo, utilización del tiempo libre, necesidad de aprobación social, sentimiento de culpa, miedo a perder el trabajo y ansiedad generalizada), junto con las características organizacionales, del puesto de trabajo (tareas y responsabilidades) y del empleo en general, al igual que el proceso de socialización organizacional y el manejo de las relaciones interpersonales con los mandos son desencadenantes del comportamiento adictivo. Las conclusiones indican que el comportamiento adictivo de los trabajadores asalariados de esta institución educativa se configura como una estrategia poco efectiva de afrontamiento (basada en un conjunto de ideas obsesivas y comportamiento compulsivo (repetitivo e irracional) frente a la angustia y el estrés generados por el miedo a perder el trabajo (percepción de alta inestabilidad laboral).



PALABRAS CLAVE

Jóvenes tuteladas;

Maternidad
adolescente;

Anticonceptivos;

Expectativas de vida;

Relaciones familiares.

ABSTRACT

The main objective of this research is to identify the obsessive, recurrent or intrusive beliefs of people with high risk of work addiction and who become psychosocial risk factors derived from salaried work that facilitate, maintain and reinforce the worker's addictive behavior. The methodology was cross-descriptive with the application of a structured group interview, to a population sample of 8 employees of the educational services sector. The results show that personal characteristics (ideas of perfectionism, use of free time, need for social approval, feeling guilty, fear of losing work and generalized anxiety), along with the organizational characteristics of the job (tasks and responsibilities) and of employment in general, as well as the process of organizational socialization and the management of interpersonal relationships with commanders are triggers of addictive behavior. The conclusions indicate that the addictive behavior of the salaried workers of this educational institution is configured as an ineffective coping strategy (based on a set of obsessive ideas and compulsive behavior (repetitive and irrational) against the anguish and stress generated by the fear of losing work (perception of high job instability).

La adicción al trabajo es una temática que actualmente llama la atención no solamente de profesionales e investigadores del comportamiento humano en el trabajo sino del personal dedicado a la salud en general. El interés por estudiar, comprender y explicar este fenómeno laboral tiene que ver no solo con las implicaciones políticas y económicas sino también con las repercusiones a nivel personal, social y organizacional que dicho comportamiento acarrea como factor de riesgo psicosocial intra y extra laboral para la salud de la población trabajadora.

Actualmente, el mundo del trabajo ha venido presentando una serie de cambios no sólo a nivel tecnológico sino en las condiciones de contratación que afectan directamente a una gran cantidad de personas que se encuentran actualmente laborando, e indirectamente a quienes aspiran a ingresar al mercado laboral. Las empresas en su afán de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado global generan nuevas demandas y exigencias para los empleados que se traducen en transformaciones cada vez más complejas de las actividades laborales. Tanto el trabajo emocional como las interacciones sociales más frecuentes con una mayor cantidad de personas en sus labores cotidianas (compañeros, jefes, proveedores, clientes, etc.), afectan tanto la salud como el bienestar de los trabajadores y repercuten negativamente en la eficiencia de las organizaciones productivas, pues se convierten en agentes generadores de estrés laboral, desgaste emocional y agotamiento laboral (Porras Velásquez, 2017).

De otra parte, tanto la flexibilización como la precarización laboral evidencian, en muchas regiones del mundo, las nuevas condiciones del mercado laboral, en donde la formalización del trabajo informal se convierte en la norma a seguir, y los trabajadores se ven forzados a aceptar peores condiciones de laborales en sus lugares de trabajo. Entre las nuevas realidades del trabajo contemporáneo se pueden mencionar las siguientes: la fusión y desaparición de grandes y sobretodo pequeñas empresas, que generan inestabilidad laboral e incertidumbre sobre el futuro laboral, además de la pérdida de control sobre los proyectos de vida personal y

familiar que se reflejan en una especie de vacío existencial por la falta de sentido del trabajo realizado. En este contexto, surgió la pregunta que guía esta investigación: ¿Cuáles son los pensamientos más frecuentes de las personas que tienen un alto riesgo de adicción al trabajo?

El presente documento aborda inicialmente los conceptos de psicología del trabajo y psicología de la salud ocupacional, como marco de referencia para analizar los factores de riesgo psicosocial y la adicción al trabajo.

¿Qué es la Psicología del trabajo?

Desde la perspectiva de Leplat y Cuny (1978), hablar de psicología del trabajo es mucha más pertinente y adecuada que psicología industrial-organizacional, pues el objeto de estudio de dicha disciplina es más preciso. Según estos autores, objetivamente hablando:

Una ciencia psicológica del trabajo no es, ni puede ser, un simple mecanismo para aumentar la rentabilidad que la empresa (sea privada o estatal) saca del trabajo. Es ante todo una ciencia que investiga todos los aspectos del trabajo, actividad desarrollada por una persona (trabajador) en interacción con otras personas y con máquinas (Leplat y Cuny, 1978, p.5).

Para los propósitos de esta investigación se considera pertinente asumir la psicología del trabajo como un campo de investigación básica y/o aplicada, y un campo de especialización profesional. En este sentido, Morán (2005) plantea que la psicología del trabajo es *"un campo específico de la psicología que tiene como objetivo el estudio científico del comportamiento de los individuos en el entorno laboral"* (p.18). En pocas palabras, de acuerdo con esta psicóloga española, la psicología del trabajo estudia la conducta humana en su dimensión individual y social, en las situaciones relacionadas con el trabajo. De igual forma, Blanch (2007) sostiene que: *"la naturaleza misma de la psicología del trabajo resulta indisociable de la construcción socio-histórica de las realidades problemáticas que como discipli-*

na trata de comprender teóricamente y que como profesión trata de resolver y cambiar en la práctica" (p. 210). Es evidente para estos autores, que la psicología del trabajo y de las organizaciones no existe en un vacío social sino que está integrada al sistema de producción capitalista. Este aspecto ha sido abordado anteriormente por Porras Velásquez (2014, 2015, 2016).

Autores, como Peiró, Prieto & Roe (1996); Agulló (2001) y Blanch (2007) reconocen que la psicología del trabajo implica un ámbito temático estructurado en torno a la interacción personal-ambiente organizacional o laboral, que en algunos casos, aparece bajo la denominación conducta laboral o una modalidad singular de empleo. En otras palabras, el trabajo humano desde la modernidad es visto como una actividad asalariada, en un régimen contractual, y en el marco de una particular forma de organización del trabajo (Porras Velásquez, 2012).

Pereda, Berrocal & Alonso (2008) señalan que los cambios sociales, políticos, económicos, científicos y tecnológicos han tenido un impacto significativo tanto en el rol, como en las funciones y las responsabilidades asignadas al psicólogo del trabajo, así como en los modelos y técnicas que este como agente social utiliza en su actividad profesional interventora e investigativa. Sin embargo, por muy drásticos que hayan sido dichos cambios:

La psicología, con sus métodos y teorías científicas sigue siendo la base conceptual de la psicología del trabajo y, sin embargo, el psicólogo ha tenido que ampliar su actividad a aspectos relacionados con otras disciplinas como la economía, el derecho laboral, la medicina del trabajo, etc., tanto cuando trabaja de forma individual como cuando lo hace formando parte de equipos multidisciplinares (Pereda, Berrocal & Alonso, 2008, p.11).

De otra parte, según Blanch (2007), la psicología del trabajo como disciplina y como profesión pretende estudiar *"los fenómenos y procesos psicosociales implicados en la interacción de la persona empleada y su entorno laboral"* (p.7). Este autor, reconoce que tradicionalmente se ha asumido una perspectiva puramente personal-individual que pretende analizar cómo la gente común piensa, siente y valora el trabajar en el sistema de empleo y qué impacto psicosocial produce en ella su situación laboral (de empleo, subempleo o desempleo). Por esta razón, propone una perspectiva de estudio más amplia de corte sociocultural donde la mirada rigurosa y el análisis crítico del psicólogo del trabajo se focalicen en los aspectos relacionales (psicosociales) de la actividad laboral en un contexto organizacional específico. Porras Velásquez (2009; 2013,2014) muestra como los límites y la configuración de este campo especializado de la psicología aplicada al mundo del trabajo tiene unos intereses económicos y políticos que trascienden el interés puramente científico de comprender la realidad laboral. En ese sentido, el marcado interés instrumental del discurso y las prácticas psicológicas en el ámbito del trabajo son expuestas

claramente por Pulido (2011) cuando sostiene que:

Desde que la psicología se encontró con el mundo del trabajo en las primeras décadas del siglo XX, las investigaciones han señalado que su lugar y operaciones están vinculadas tanto con la sociedad liberal capitalista como con el proyecto civilizatorio, y por tanto, colonizador de la modernidad (p.123).

Para este autor, es innegable la carga ideológica de las prácticas y discursos de la psicología "científica" en el mundo laboral contemporáneo y su vinculación estrecha con las políticas neoliberales.

¿Qué es la Psicología de la salud ocupacional?

De acuerdo con Gil-Monte (2012), la psicología de la salud ocupacional es una nueva especialidad de la psicología de carácter básico y aplicado que resulta de la integración de los contenidos de la salud pública con la medicina preventiva, la psicología clínica y la psicología de la salud, aplicado en el contexto de trabajo y de las organizaciones. Para este autor:

Fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo es fomentar la salud pública de la población, pues las personas en edad de trabajar pasan la mayor parte de su tiempo de vigilia en contextos laborales o desarrollando una actividad laboral en su domicilio. Por este motivo, la promoción de la salud laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes de trabajo relacionados con los riesgos psicosociales deberían ser materia de salud pública de los gobiernos (Gil-Monte, 2012, p.141).

En consecuencia, generar ambientes de trabajo saludables y cuidar la salud de las personas que trabajan es incrementar la productividad y efectividad de las organizaciones. Sin embargo, para muchas personas hoy día, el trabajo asalariado (empleo) ya no es lo que era antes y ni siquiera como era antes. Es decir, que el significado del trabajo y las condiciones han cambiado drásticamente. Del empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de la vida activa de una persona que le permitía configurar una carrera profesional hemos pasado a la inestabilidad laboral y la incertidumbre, a la flexibilización sin límite y la precarización de la actividad laboral.

Trabajar no es solamente producir o vender la fuerza de trabajo. Es hacerlo en un marco de normas sociales que definen lo que es empleo y lo que no lo es, lo que es un buen empleo y lo que no lo es, etc. Ese marco de regulaciones legales y sociales en que se organiza en la práctica la actividad laboral convierte al mercado laboral en una institución social, que pone en evidencia que la norma del empleo como regla de inserción social ha cambiando profundamente en las tres últimas décadas. Pero además, este hecho significa que las transformaciones en el mundo del trabajo tienen efectos profundos y estructurales en las condiciones

de producción de las sociedades modernas.

Teniendo en cuenta la valoración social del trabajo, así como con las motivaciones para trabajar. No resulta exagerado afirmar que la actividad laboral constituye un elemento determinante de la salud mental, que además de ser una fuente de ingresos, el trabajo proporciona a las personas una serie de elementos que influyen en el equilibrio emocional, un nivel de actividad, una estructura del tiempo diario, un desarrollo de la expresión creativa, un intercambio de relaciones sociales y una identidad personal, así como un sentido de utilidad (Blanch, 2007).

Por otra parte, la satisfacción laboral —entendida como la medida en que una persona obtiene bienestar a partir de su trabajo— es una variable importante relacionada con la salud mental (Muchinsky, 2007). Esta dimensión, de acuerdo con este autor, está 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).

Los factores de riesgo psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tiene la capacidad de afectar tanto el bienestar o la salud física, psíquica o social del trabajador, como el desarrollo del trabajo. En otras palabras, los factores de riesgo psicosocial son todas aquellas condiciones de trabajo susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores.

De acuerdo con lo establecido por el comité mixto de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2002) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), los factores psicosociales consisten en:

interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (p.3).

Además del salario, la seguridad y la salud, hay otras condiciones que igualmente influyen en la manera de realizar un trabajo. El horario es una de ellas, y existen varias modalidades, pues una empresa necesita cubrir un horario productivo y, paralelamente, los trabajadores tienen que compatibilizar su actividad y su tiempo libre. La política de incentivos es, sin duda, otro aspecto de la totalidad de las condiciones laborales, y no se refiere exclusivamente a la remuneración, sino que se tiene en cuenta la promoción interna de los empleados. Todos estos aspectos deben ser asumidos por la gestión de recursos humanos para garantizar no solo el cumplimiento de la legislación laboral vigente sino unas

condiciones dignas y decentes de trabajo que a largo plazo se convierten en una ventaja estratégica frente a su competencia en el mercado laboral.

De acuerdo con Moreno Jiménez (2011), el trabajo ha sido históricamente un riesgo para la salud y las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo, incluyendo por su puesto la salud mental de los trabajadores. Aunque, la preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, recientemente se ha prestado más atención a los riesgos psicosociales que exigen, de parte de los investigadores del comportamiento humano en los contextos laborales, un mayor esfuerzo en la conceptualización y formas de manifestación. Particularmente, en los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización, los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado, y sus efectos sobre la salud son significativos. Por esta razón, se requiere por parte de la administración o gerencia de recursos humanos una atención integral a la salud laboral (Porras Velásquez, 2011).

Definiciones de adicción al trabajo

La mayoría de los psicólogos(as) coinciden en señalar que Oates (1971), fue el primero en utilizar el término "*workaholism*" para referirse a un tipo de comportamiento, que observa en sí mismo cuando estaba trabajando, y que se parecía a la conducta en el alcoholismo, por su carácter compulsivo y falta de control, y que podía llegar a constituirse en un riesgo para su salud personal, sus relaciones interpersonales y su funcionamiento social en general. Oates (1971), definió la adicción al trabajo como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta a la salud, la felicidad y las relaciones interpersonales del adicto. De acuerdo con Salanova, *et al* (2007), las causas de este problema "*apuntan a unas condiciones sociales, personales y laborales que interaccionan y hacen que en un contexto laboral específico el trabajador se vea afectado por esta adicción*" (p. 1).

Cherrington (1980), define la adicción al trabajo en términos generales como una implicación irracional al trabajo excesivo que caracteriza a las personas que son incapaces de encontrar otra fuente de ocupación diferente a su propio trabajo.

Killingger (1993), plantea que "*un adicto al trabajo es una persona que gradualmente va perdiendo estabilidad emocional y se convierte en adicta al control y el poder en un intento compulsivo de lograr aprobación y éxito*" (p.18).

Para Robinson (1997), la adicción al trabajo se caracteriza por la sobrecarga laboral continua, voluntaria y compulsiva, de forma tal que el trabajador es incapaz de regular sus hábitos laborales y acaba excluyendo de su mundo social vital otros campos de interés y actividad.

Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli & Fidalgo (2008), definen la adicción al trabajo como un daño psicosocial

caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente.

Más recientemente, se ha planteado que la adicción al trabajo *“es un impulso interno irresistible por trabajar muy duro, es decir, los adictos trabajan excesiva y compulsivamente”* (Castañeda & García, 2011, p.137). De acuerdo con estos autores, actualmente se dispone de cuatro criterios para definir al adicto al trabajo: tener una actitud laboral especial, dedicar tiempo y esfuerzo excesivos al trabajo, sufrir un trastorno compulsivo e involuntario por continuar trabajando (criterios inclusivos) y mostrar desinterés general por cualquier otra actividad que no sea la estrictamente laboral (criterio exclusivo).

En pocas palabras, y para los propósitos de nuestra investigación el concepto de adicción al trabajo hace referencia a un tipo de comportamiento compulsivo e incontrolable por trabajar, que afecta las relaciones laborales, sociales y la salud mental de la persona afectada. Sin embargo, reconocemos de antemano que este es un concepto reciente y que no hay, a la fecha, una definición única y aceptada por todos los conocedores e investigadores del tema.

Tipologías de adicción al trabajo

Naughton (1987), presenta una tipología del adicto al trabajo basada en la dimensión de implicación en la carrera profesional y en la conducta obsesiva compulsiva. De acuerdo con Naughton, existen dos tipos básicos de adictos al trabajo. E primero es *el trabajador adicto e implicado en el trabajo*, que se caracteriza por un elevado grado de compromiso en el trabajo, y con una dedicación intensiva al trabajo en detrimento de otro tipo de relaciones e intereses. El segundo es *el Trabajador adicto y obsesivo*, que se caracteriza por un elevado grado de compromiso y una la cantidad de energía dedicada al trabajo no se corresponde con resultados.

Otras tipologías, propuestas son:- *Trabajador ambicioso*. -lucha despiadada. - imposición. - *Trabajador competitivo*. - necesidad de sentirse superior. - *Trabajador culpabilizado*. - sobrecarga de trabajo como imperativo ético.- *Trabajador inseguro*. - búsqueda continua y ansiosa de aprobación y autoestima. - *Trabajador aislado y solitario*. - relación profesional como sustituto de relación interpersonal (Rohrlich, 1992). Aunque existen varias tipologías, estas no tienen actualmente una validación empírica suficiente sino que son producto de la reflexión de los investigadores.

Características de una persona adicta al trabajo

De acuerdo con Bryan Robinson (2001), una persona adicta al trabajo se caracteriza por: a) trabajar de forma compulsiva, b) incapacidad de relajarse luego del trabajo, c) necesidad de control y de hacer las cosas a su manera, d) da mayor importancia al trabajo que a las relaciones con otros, e) no es capaz delegar o le resulta muy difícil, f) su autoevaluación está centrada en los resultados del trabajo (tareas) más que en el proceso de como esos resultados se han alcanzado. A esta lista es necesario agregar: que el trabajo para estas

personas es una obsesión.

Perfil psicosocial

Según Castañeda & García (2011), el perfil psicosocial del adicto al trabajo incluye los siguientes rasgos: niega la situación, manipula la información, comunicación interpersonal deficiente, elevada necesidad de control, disposición para el trabajo extra, realiza tareas innecesarias para justificar su exceso de trabajo, presentismo (van al trabajo estando enfermos), problemas extra laborales, hábitos laborales que exceden lo prescrito y su meta en el trabajo es siempre la perfección.

Comportamientos asociados a la adicción al trabajo

Basados en los resultados de la investigación realizada por Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli & Fidalgo (2008) se puede afirmar que un trabajador con un problema de adicción al trabajo presenta los siguientes comportamientos asociados la adicción: trabaja más de 56 horas a la semana sin darse cuenta, trabaja hasta altas horas de la noche sin descansar, trabaja aun estando enfermo, lleva trabajo a casa de forma habitual, no puede negarse a tareas adicionales, su tema de conversación preferido es el trabajo, basa su autoestima en el reconocimiento por su trabajo, necesita elogios y reconocimiento permanente a su labor, no disfruta del tiempo libre, vacaciones o descanso. El tiempo libre le causa angustia y ansiedad. Presenta elevada necesidad de control, además de un miedo irracional y obsesivo a perder el trabajo presenta comportamientos irascibles, de alta irritabilidad, falta de control emocional e impulsividad y en algunos casos conductas de violencia psicológica en el trabajo (Porras Velásquez, 2017).

Características del comportamiento adictivo al trabajo

Los estudios del comportamiento adictivo al trabajo se han caracterizado, a lo largo de la historia, por una amplia cantidad de posturas teóricas, conceptuales, metodológicas e instrumentales. Esta situación ha llevado a una variedad de opiniones entre los profesionales de la salud ocupacional, incluyendo a los psicólogos e investigadores de este fenómeno tan particular, respecto a cómo considerar dicho comportamiento. Por un lado están quienes consideran que la adicción es una conducta con consecuencias positivas y favorables tanto para la persona como para la organización. Este comportamiento suele denominarse “implicación con la tarea o en el trabajo”, “compromiso con la organización”, etc. (Del Líbano, Rodríguez, Llorens, Cifre & Salanova, 2006). Para otros psicólogos, la adicción al trabajo es considerada como una conducta con consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la empresa (Killinger, 1993). Finalmente, están quienes consideran que esta adicción puede tener consecuencias tanto positivas como negativas en función de determinadas características de la personalidad y del nivel de compromiso con la organización (Spencer & Robbins, 1992).

En general, las adicciones están mal consideradas, sin

embargo la adicción al trabajo suele tener refuerzos, sociales, económicos y personales, y es considerada socialmente como una "adicción limpia". No en vano, varios autores han señalado que *"en nuestra sociedad actual, de producción y consumo, una parte importante de nuestra identidad proviene de nuestra profesión y trabajo, y una gran parte de nuestro tiempo se dedica y se consume en el trabajo"* (Moreno, Gálvez, Garosa & Rodríguez, 2005, p.417). En este caso, se puede hablar de adicciones sociales buenas (socialmente aceptadas, reconocidas, valoradas y hasta deseables en la mayoría de las personas que laboran y desean conservar su puesto de trabajo. Por supuesto, este despropósito no es más que una lectura acomodada y quizá perversa de la lógica capitalista que expresa la ideología dominante (Porras Velásquez, 2009a; 2011a).

Ahora bien, en el contexto de globalización de los mercados, la cultura de las empresas exigen una dedicación superior a sus empleados, a veces supuestamente voluntaria, a veces impuesto por las condiciones laborales reales y que puede llegar a desbordar límites funcionales y racionales. Para ese grupo de psicólogos(as) de la Universidad Autónoma de Madrid, la adicción al trabajo es un hecho bien conocido y de mucha importancia tanto en el ámbito laboral como en la vida personal, pero insuficientemente estudiado y documentado.

De otro lado, cuando el número de horas de trabajo aumenta considerablemente y absorbe toda la capacidad de dedicación de la persona, cuando el trabajo asume la forma de dedicación obsesiva y compulsiva, cuando la persona parece definir sus roles sociales exclusivamente por su relación al trabajo y se manifiesta incapaz para disfrutar con otros ámbitos de la vida; para muchos psicólogos se suele hablar de "adicción al trabajo". Sin embargo, ni su definición ni los modelos teóricos explicativos son un tema suficientemente establecido y clarificado (Harpaz & Snir, 2003).

Fernández-Montalvo & Echeburua (1998), después de hacer una revisión de los principales aspectos implicados en la adicción al trabajo. Conceptualizan este trastorno como una adicción psicológica y exponen los aspectos psicopatológicos que lo caracterizan. Además, sugieren posibles vías de intervención, basadas en los resultados obtenidos en otro tipo de adicciones psicológicas.

Para finalizar, es importante reconocer de acuerdo Polo, Santiago, Navarro & Alí (2016) que en la actualidad para muchas personas el trabajo es una de las esferas más significativas en la vida, ya que:

A partir de este es posible el desarrollo de las potencialidades, las capacidades humanas y la obtención de algunas condiciones tangibles e intangibles que contribuyen a la calidad de vida del ser humano. Esto es evidente cuando se entiende que el hombre es el único ser capaz de trabajar, no solamente para su subsistencia, sino también para alcanzar su propia trascendencia (p.148).

Por esta razón, los psicólogos podemos sostener que el

trabajo en su dimensión psicológica estructura la subjetividad de las personas como horizonte de sentido y de vida. En este sentido, el trabajo implica un compromiso físico, psicológico, emocional y social por parte del individuo en la realización de las actividades; por ello, más que:

Una acción simple que se elabora diariamente, este se transforma en una realidad humana innegable que beneficia tanto al individuo como a la sociedad; sin embargo, cualquier elemento que obstaculice la relación entre el hombre y su labor impactará negativamente en el desarrollo de la persona, hasta desembocar en patologías que afectan tanto la psique y la corporeidad del ser como los medios de producción de la organización y la constitución de la sociedad (Polo, Santiago, Navarro & Alí, 2016, p.148).

En otras palabras, más allá de la dimensión económica el trabajo humano implica un compromiso psicológico, emocional y social de la persona con su bienestar (Porras Velásquez, 2017a) y su comunidad.

MÉTODO

Diseño

La presente investigación corresponde a un estudio de tipo cualitativo, transversal-descriptivo de medición única, en un sólo momento, de acuerdo a la clasificación establecida por Hernández, Fernández & Baptista (2002). La investigación cualitativa busca recuperar la voz (dar la palabra) y las experiencias personales de los sujetos o agentes sociales del conocimiento.

Muestra

La muestra participante fue seleccionada de forma no probabilística, teniendo en cuenta el nivel de accesibilidad de los sujetos participantes, por cuestiones prácticas se estableció una "muestra de sujetos tipo" (Hernández, Fernández & Baptista, 2002, p.230). Estuvo compuesta por 8 docentes vinculados de tiempo completo del área de ciencias básicas de la institución educativa. Seleccionados por obtener los puntajes más altos en el test de riesgo de adicción al trabajo de Robinson (1996), Work Addiction Risk Test (WART). Además, por ser considerados por sus jefes y en sus áreas de trabajo como los más comprometidos con la empresa. El 75% de la muestra eran mujeres. El promedio de edad fue de 32.4 años. Respecto al nivel de escolaridad el 100% eran profesionales universitarios con maestría terminada.

Instrumentos

El instrumento o técnica de recolección de información que se utilizó para esta investigación fue un grupo focal. De acuerdo con Escobar y Bonilla (2009):

Los grupos focales son una técnica de recolección de datos mediante una entrevista grupal semiestructurada,

la cual gira alrededor de una temática propuesta por el investigador. El propósito principal del grupo focal es hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes; esto no sería fácil de lograr con otros métodos (p.52).

En general, el grupo focal es una técnica cualitativa de estudio de las opiniones o actitudes de un público especializado o no, utilizadas en ciencias sociales y en estudios de mercadeo (marketing). Es importante recordar que según Álvarez-Gayou (2009) se trata de un grupo artificial (ya que no existe ni antes ni después de la sesión de conversación), en el que se utiliza un determinado grupo de personas. Además, la técnica de los grupos focales pretende que un grupo de individuos seleccionados por los investigadores elaboren, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación.

Las cinco (5) preguntas que propusimos como orientadoras de la actividad grupal fueron las siguientes: 1. ¿Qué es lo que ustedes más disfrutan en la vida?; 2. ¿Qué es lo que más le desagrada o molesta de su trabajo?; 3. ¿Qué sienten ustedes, actualmente por su trabajo y su familia?; 4. ¿Qué tan importante es para ustedes su trabajo y por qué?; 5. ¿En qué piensa cuando no están trabajando?

Procedimiento

Se invito a las ocho personas participantes a una reunión (sentados en forma de mesa redonda) en un salón aislado del ruido cotidiano del lugar de trabajo durante aproximadamente dos horas. Inicialmente se le informo el propósito de la investigación y la importancia de su participación, haciendo entrega del consentimiento informando a cada uno de los participantes. Luego de firmados y aceptada la participación en la investigación se les reiteró el agradecimiento por su valiosa colaboración y se dio inicio a la sesión invitando a los participantes a hablar sobre lo que ellos más disfrutaban de la vida que corresponde a la primera pregunta orientadora. Luego se habló sobre las restantes preguntas orientadoras. Posteriormente, se realizó el análisis de la información recolectada y se procedió a establecer las categorías de análisis correspondientes.

RESULTADOS

Los resultados de la presente investigación se agruparon en 4 categorías, producto del análisis de contenido de la discusión del grupo focal. Estas categorías emergentes fueron: importancia del trabajo, disposición para aceptar nuevas tareas, manejo del tiempo libre y distorsiones cognitivas. En la tabla 1, se puede observar algunos extractos de la información obtenida durante la sesión del grupo focal.

Tabla 1.
Categorías emergentes y algunas frases alusivas.

Categoría	Frases
Importancia del trabajo	“Yo pienso que si no trabajara sería una inútil” S5. “Gracias a mi trabajo puedo tener lo que quiero. He conseguido cosas que sin dinero sería imposible tener” S6. “Todo el día vivo pensando en mi trabajo. Para mí sería muy duro quedarme sin trabajo en este momento” S7. “Para mi primero está el trabajo y luego la familia. Para que tener una familia sino se tiene no trabajo” S8.
Disposición para aceptar nuevas tareas	“Si uno quiere conservar su trabajo debe adaptar se a las exigencias de sus jefes” S1. “Aprender nuevas formas de hacer el trabajo es importante para uno como persona y para la empresa. Todos ganamos” S2 “No me gusta que cada vez nos pongan más tareas que no tiene que ver con el cargo ni el contrato ni el perfil de uno” S8 “Aquí mucha gente hace cosas que detesta y reniega del jefe pero termina haciéndolas para no perder el trabajo” S7
Manejo del tiempo libre	“Yo casi nunca tengo tiempo para descansar. Siempre tengo trabajo pendiente y acumulado” S4 “Me gusta compartir con mis compañeros y compañeras de trabajo cuando nos vamos de farra, rumba y tragos...”S5 “A mí no me gusta estar siempre con los de la oficina, prefiero estar solo o con personas que no trabajen conmigo” S6.
Distorsiones cognitivas	“En mi trabajo lo más importante es la aprobación y reconocimiento de mis jefes” S1. “Todo lo que uno tenga que hacer por conservar su trabajo lo debe hacer” S2. “Mi trabajo debe ser siempre impecable o perfecto. Con eso no tiene quejas de mi labor y no me pueden despedir” S3. “Es terrible pensar que en cualquier momento lo dejen sin trabajo” S4.

DISCUSIÓN

De acuerdo con lo encontrado podemos decir que en la adicción al trabajo confluyen rasgos psicológicos y aspectos del contexto laboral, particularmente las condiciones intra y extra laborales. Además, el equilibrio entre las horas de trabajo, ocio y descanso resulta determinante para el bienestar personal. Sin embargo, en la sociedad actual, denominada por muchos como la sociedad de consumo, se desecha el tiempo libre a favor de un trabajo adicional que haga aumentar las ganancias para aumentar el consumo. En otras palabras, este es el contexto donde se ha comenzado a estudiar un "nuevo" trastorno psicológico que se caracteriza por la pérdida de control en la actividad laboral y que sea denominado: la adicción al trabajo.

Ligado a lo anterior, encontramos que el uso extendido de las nuevas tecnologías y el temor a perder el empleo agravan el problema. Pues no podemos olvidar que la psicología como disciplina científica y práctica social asume el trabajo a partir de las relaciones de producción capitalista. Por lo tanto, se puede colegir que la psicología del trabajo y de las organizaciones es un producto directo de la transformación de las actividades del hombre en mercancías, producto de la división social del trabajo. En donde, el trabajo se considera productivo, en la medida en que reproduce e incrementa el capital y entra en el circuito de producción de mercancías, realiza la plusvalía, entra nuevamente en circulación, produce más valor o ganancia, tal como lo expreso Marx desde comienzos del siglo XX.

Conclusiones

En el marco de la psicología de la salud ocupacional que es una nueva especialidad de la psicología de carácter básico y aplicado que resulta de la integración de los contenidos de la salud pública con la medicina preventiva, la psicología clínica y la psicología de la salud, aplicado en el contexto de trabajo y de las organizaciones podemos afirmar que tanto la adicción al trabajo, como el síndrome de estar quemado-agotado por el trabajo (burnout) y el acoso laboral (mobbing), son apenas tres de las manifestaciones actuales de los efectos de las nuevas condiciones de trabajo, sobre la salud mental de los trabajadores. Este es el escenario propio de un mercado laboral que desplaza a las personas entre la precariedad laboral y la exclusión social. Por esta razón, concluimos este documento señalando que la adicción al trabajo no es una enfermedad sino un síntoma del malestar social de nuestra época, que debe ser estudiado tanto por los psicólogos del trabajo y de las organizaciones como por los psicólogos de la salud.

Además, en las condiciones actuales de trabajo asalariado (empleo), entendidas estas como el conjunto de características psicológicas, sociales, económicas, jurídicas, tecnológicas, etc. en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral. Emergen nuevas experiencias de trabajo y sobre nuevas formas de relacionamiento laborales, que influyen, decisivamente sobre la vida cotidiana de las personas trabajadoras y sobre la dinámica organizacional. Por esta

razón, cualquier estudio que se haga sobre la inserción al "nuevo", "dinámico" y "cambiante" mercado laboral debe considerar las transformaciones acaecidas en la sociedad en general y en los sistemas de producción en particular.

De acuerdo con las actuales condiciones de trabajo, es pertinente preguntarnos como profesionales de la salud laboral ¿Cuál es la articulación entre el sistema de protección social y el mercado laboral en Colombia? Ya que la respuesta a este interrogante nos da luces sobre la relación entre la inserción laboral, el desempleo, el empleo informal y la desprotección sociolaboral de la personas en condiciones de vulnerabilidad. Además, dicho análisis nos permite articular el contexto socioeconómico y los efectos en la salud mental de los trabajadores en nuestro país.

En última instancia, la ética del trabajo, entendida por Bauman (2005), como una aberrante grosería, al responsabilizar a los pobres de su pobreza gracias a su falta de disposición al trabajo y, por lo tanto, a su inmoralidad y degradación personal que se convertiría en uno de los últimos servicios de la ética del trabajo a la sociedad de consumidores, donde los "nuevos pobres" son aquellos que son incapaces de acceder al consumo y a la novedad del sistema capitalista por su supuesta incompetencia laboral.

FINANCIAMIENTO

El estudio ha sido autofinanciado.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores expresamos que no presentamos conflictos de interés al redactar el manuscrito.

REFERENCIAS

- Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores. En: E. Agulló, y A. Ovejero. (Coords.). *Trabajo, individuo y sociedad*. (pp. 95-144). Madrid: Pirámide.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2009). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México, DF: Paidós educador.
- Bauman, Z. (2005). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa
- Blanch, J. (2007). Psicología social del trabajo. En Aguilar, M., y Reid, A. (Coords.). *Tratado de psicología social: perspectivas socioculturales*. (pp. 210-238). México-Barcelona: Anthropos.
- Castañeda, E. & García, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131-139.
- Castillo, J. & Gómez, M. (2012). Excessive work or addiction to work: workaholism in a Colombian company. Pilot study through application of DUWAS test. *Revista Ciencias de la Salud*, 10(3), 307-321.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27, 24-31
- Escobar, J., & Bonilla-Jiménez, F. I. (2009). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 9(1), 51-67.
- Montalvo, J. F., & Echeburúa, E. (1998). Laborodependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 3(2), 103-120.
- Garrido Piosa, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enfermería Global*, 13(33), 362-369.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental Y Salud Pública*, 29(2),

- 237-241.
- Harpaz, I. & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 292-320.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2002). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Killinger, B. (1993). *La adicción al trabajo*. Barcelona: Paidós
- Lepat, J. & Cuny, X. (1978). *Psicología del trabajo: enfoques y técnicas*. Madrid: Pablo del Río.
- Morán, C. (2005). *Psicología del trabajo: nociones introductorias*. Málaga: Aljibe
- Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E., & Rodríguez, R. (2005). La adicción al trabajo. *Psicología Conductual*, 13(3), 417-428.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, -4-19.
- Muchinsky, P. (2007). *Psicología aplicada al trabajo*. (7ª. ed.) México: Thomson.
- Naughton, T.J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Career Development Quarterly*, 35, 180-187.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The factors about work addiction*. New York: World.
- Oficina Internacional del Trabajo (2002). *Panorama laboral de América Latina y el Caribe*. Perú: Oficina regional.
- Organización Mundial de la salud (OMS). (2011). Salud mental: un estado de bienestar. Disponible en: http://who.int/features/mental_health/es/index.html.
- Peiró, J. Prieto, F., y Roe, R. (1996b). El trabajo como fenómeno psicosocial. En: Peiró, J. Prieto, F. (eds.). *Tratado de psicología del trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp.15-33). Madrid: Síntesis.
- Pereda, S., Berrocal, F., y Alonso, M. (2008). *Psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis
- Polo, J. D., Santiago, V., Navarro, M. C. & Alí, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19(35), 148-160. doi: 10.17081/psico.19.35.1215
- Porras Velásquez, N. (2009). Elementos básicos para el análisis de la cultura de las organizaciones desde la psicología. *Tesis psicológica*, (4), 36-56.
- Porras Velásquez, N. (2009a). La psicología social: una aproximación desde la perspectiva ideológica. *Revista Electrónica de psicología social Poiésis*, (18). doi: 10.21501/16920945.137
- Porras Velásquez, N. (2011). Del pluralismo al eclecticismo en la psicología de hoy: una reflexión epistemológica. *Tesis Psicológica*, (6), 154-175
- Porras Velásquez, N. (2011a). Lo Ideológico en la Psicología Social y en la Guerra en Colombia. *Revista de Psicología GEPU*, 2(2), 138-157.
- Porras Velásquez, N. (2012). Gerencia del potencial humano en las organizaciones que aprenden desde la perspectiva psicológica. *Revista Electrónica de psicología social Poiésis*, (23). doi: 10.21501/16920945.330
- Porras Velásquez, N. (2013) ¿Qué es lo que hace exactamente un psicólogo organizacional? Una reflexión crítica desde las teorías del rol. *En Revista Electrónica de psicología social Poiésis*, (25). doi: 10.21501/16920945.646
- Porras Velásquez, N. (2014). El estudio del comportamiento organizacional como fundamento para la gestión humana por competencias. *Revista Electrónica de psicología social Poiésis*, (27). doi: 10.21501/16920945.1223
- Porras Velásquez, N. (2015). Gestión del conocimiento, aprendizaje y socialización organizacional: procesos fundamentales para la psicología del trabajo. *Revista Electrónica de psicología social Poiésis*, (29). doi: 10.21501/16920945.1609
- Porras Velásquez, N. (2016). Aproximación histórica a la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology (IJP)*, 50(3), 317-330.
- Porras Velásquez, N. (2017). Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. *Integración Académica en Psicología*. 5(13), 20-27.
- Porras Velásquez, N. (2017a). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 161-178. doi: 10.19052/ed.4173
- Pulido Martínez, C. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. En: Ballesteros, B. & Escobar, H. *Psicología y políticas públicas: aportes desde la academia*. (pp.123-144). Bogotá: Editorial Universidad Javeriana.
- Robinson, B. (1996). Concurrent validity of the Work Addiction Risk Test as a measure of workaholism. *Psychological Reports*, 79, 1313-1334.
- Robinson, B. & Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological Reports*, 81, 91-95.
- Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. & Fidalgo, M. (2008). *La adicción al trabajo. Nota Técnica de Prevención*, 759, 22.ª Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Spencer, J. y Robinson, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Valenzuela, A. V., & Díaz, E. M. (2011). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 1(3), 222-232.