



Universidad de la República
Facultad de Psicología

Pre Proyecto de Investigación
Trabajo Final de Grado

Workaholism y conflicto trabajo-familia:
causas y repercusiones sobre el
trabajador y su entorno familiar

Estudiante: Erix Ettlin

Tutor: Lorena Funcasta

CI.: 4363530-7

Fecha: Julio 2016

Montevideo, Uruguay

Tabla de Contenidos.

Resumen.....	3
Fundamentación y Antecedentes.....	4
Consecuencias de la adicción al trabajo.....	5
<i>Workaholism</i> y conflicto trabajo-familia.....	7
Marco Teórico.....	9
Definición de adicción.....	9
Concepto de <i>workaholism</i>	9
Como actúa la adicción al trabajo y sus diferentes tipologías.....	10
Proceso de la adicción al trabajo.....	11
Comportamientos del adicto al trabajo, dentro y fuera de la organización.....	11
Distinción entre compromiso y adicción al trabajo.....	12
Conflicto trabajo-familia.....	12
La organización y la adicción al trabajo: rol de los factores psicosociales.....	13
Problema y preguntas de investigación.....	15
Objetivos.....	16
General.....	16
Específicos.....	16
Metodología.....	16
Muestra.....	16
Procedimiento.....	16
Herramientas.....	17
Consideraciones éticas.....	17
Cronograma Tentativo.....	18
Resultados esperados.....	18
Referencias Bibliográficas.....	19

Resumen

En el presente pre-proyecto de investigación se indagará sobre las causas de la adicción al trabajo o *workaholism* y sus consecuencias sobre el trabajador y su entorno familiar. Para el abordaje de este tema, se tendrán en cuenta tanto el ámbito laboral como el familiar del trabajador, ya que se intentan conocer qué posibles causas organizacionales precipitan la adicción y cómo ello repercute sobre el trabajador y sobre el ámbito familiar de acuerdo a algunas características de este último. Así, se estudiará a trabajadores asalariados sin distinción de sexo, con cargos de encargados o jefaturas, y que estén comprendidos dentro del rango etario entre 40 a 50 años. Se realizará un estudio exploratorio y correlacional donde se emplearán herramientas cuantitativas y cualitativas proponiendo así un estudio mixto que posibilite el abordaje y análisis lo más acabado posible acerca del fenómeno planteado.

Palabras Claves: Trabajador, adicción al trabajo, conflicto trabajo-familia.

Fundamentación y Antecedentes:

Cuando se habla de trabajo, generalmente se hace referencia a la actividad que realiza una persona y que ocupa gran parte de su día pudiendo desempeñarse en diferentes ámbitos como por ejemplo, en una oficina o viajando a diferentes lugares si fuera necesario (Aguilera, 2010). Desde esta actividad se espera que el trabajador tenga una actitud productiva y creativa, lo cual supone un esfuerzo tanto físico como intelectual. Se puede decir que el trabajo en la gran mayoría de los casos, tiene como finalidad la autorrealización, el bienestar, la pertenencia y la interacción entre las personas que están involucradas en la misma tarea. Asimismo, influye en la identidad de las personas ya que estas buscan ser reconocidas por esa actividad y los legitima en su entorno social y familiar (Garrido Piosa, 2014).

Con respecto a la adicción al trabajo o *workaholism*, se han podido detectar causas que provienen de diferentes orígenes, como por ejemplo el estatus social que proporciona el trabajo, el cual está muy presente en la sociedad actual del éxito y el rendimiento. Muchas veces, los adictos al trabajo provienen de familias donde estas conductas fueron fomentadas ya que las obligaciones eran lo primordial a cumplir, y por lo tanto el trabajo era lo principal y el dedicarle muchas horas, estaba totalmente justificado (Ng, Sorensen, y Feldman, 2007).

Además, estos sistemas familiares estarían cargados de conflictos y perturbaciones por lo cual el trabajo resultaría un gran refugio para la persona. A su vez, se ha observado que en el ambiente laboral pueden existir elementos que refuerzan la autoestima, que no se obtendrían del ambiente familiar, y que son muy necesarios para la persona. Se puede decir entonces que los trabajadores al permanecer en sus ámbitos laborales, escapan de los conflictos que se dan en su familia. Con respecto a esto, se ha realizado una encuesta por parte de la "American Management Association" (Fisher, 1992) donde se confirma esta tesis. La misma comprueba que en la mitad de los trabajadores gran parte de su compulsión al trabajo, se debe a que intenta evitar los conflictos que ocurren en otros ámbitos de su vida (Jiménez, Herrer, Hernández y Carvajal, 2005).

Paralelamente, se ha comprobado que otras causas de la adicción al trabajo, son de índole organizacional como la cultura que tienen las organizaciones orientadas hacia la productividad, desestimando los ámbitos fuera del laboral. Se puede mencionar como ejemplo de esto, el hogar, donde la vida familiar también requiere que se le dedique una cierta cantidad de horas. Por lo tanto, al no contemplarse esta parte de la vida cotidiana del individuo, se impulsan jornadas extensas en horario que resultan productivas para la organización. A su vez, se promueve que si la persona es altamente productiva y trabaja fuera del horario laboral, supone un medio para conseguir éxito y desarrollo profesional dentro de la organización (Porter, 1996). Esto se puede dar en forma automática en las grandes empresas, pero en las más pequeñas se torna un

mecanismo más bien de índole psicológico que tiene como meta acompañar el crecimiento de la empresa (Jiménez, Herrero, Hernández y Carvajal, 2005).

Siguiendo en esta línea, Brett y Stroh (2003) postulan aspectos relacionados a la interacción de los trabajadores denominado "contagio social" en donde los directivos al trabajar largas jornadas, incitan a trabajadores que no tenían estas costumbres a imitarlos y extender su jornada laboral. Con esto se puede ver y en relación con las causas anteriores, que la adicción puede comenzar a desarrollarse por la interacción social dentro de la organización y no solo por iniciativa personal de cada trabajador (Jiménez, Herrero, Hernández y Carvajal, 2005).

Según Brett y Stroh (2003) lo que impulsa estas conductas es la remuneración económica, por lo tanto la organización lo inculca desde la perspectiva de la productividad en donde las horas de ocio son improductivas comparándolas con las horas de trabajo productivas.

No obstante, cabe destacar que la mayoría de las investigaciones no señalan como causa principal de la adicción al trabajo la remuneración económica, algo que resulta controversial ya que la sociedad actual está inmersa en el capitalismo y uno de sus principales pilares es el consumo, concepto que se desarrollará más adelante de acuerdo a Snir y Zobar (2000).

El fenómeno de la tecnología también hace su parte, en el sentido de que hoy por hoy los celulares están conectados las 24 horas del día al correo electrónico, recibiendo mails de trabajo y en muchas ocasiones son leídos y respondidos por los trabajadores a horas del día muy alejadas de la jornada laboral (Piotrowski y Vodanovich, 2006).

Lo preocupante de esta situación es que no se toma conciencia de lo que verdaderamente está ocurriendo, ya que se trata de una adicción limpia que no comprende el uso de una sustancia sino que es un proceso generado por estas causantes, el cual se desarrollará más adelante (Jiménez, Herrero, Hernández y Carvajal, 2005).

En muchos casos donde se observa esta excesiva dedicación al trabajo, aparecen elementos estresantes que perjudican el bienestar del individuo desde el punto de vista biopsicosocial (Garrido Piosa, 2014) como se verá en el apartado a continuación.

Consecuencias de la adicción al trabajo.

Los antecedentes sobre las causas de la adicción al trabajo han demostrado que son variadas y de diferentes orígenes, del mismo modo que las consecuencias (Jiménez, Herrero, Hernández y Carvajal, 2005; Piotrowski y Vodanovich, 2006). Se comenzará haciendo referencia a los síntomas propios que manifiesta el trabajador afectado.

A raíz de la adicción al trabajo, los trabajadores suelen demostrar síntomas de cansancio, mala nutrición, hipertensión, trastornos vasculares y cardíacos (ataques cardíacos y embolias), trastornos del sueño como el insomnio, niveles de colesterol elevados, gastritis y úlceras, pérdida del cabello, contracturas y son propensos a distintas infecciones (Garrido Piosa, 2014).

Workaholism y conflicto trabajo-familia: causas y repercusiones sobre el trabajador y su entorno familiar

Con respecto a la salud, algo que llama la atención es la naturalidad con que los trabajadores asumen los problemas que se presentan. Muchas veces no los asocian al trabajo ya que se han adaptado a convivir con ellos y de esta manera resulta funcional (Volkoff, 1993).

Al mencionar estos síntomas se puede ver que muchos de ellos pueden acarrear consecuencias devastadoras e irreversibles para estos trabajadores, incluyendo hasta su propia muerte. Como ejemplo de esto, se puede mencionar un fenómeno que se ha identificado en la sociedad japonesa relacionado con la adicción al trabajo y su peor consecuencia, que es el llamado “*Karoshi*” que en japonés significa “muerte por exceso de trabajo”. Este término refiere a la muerte de manera súbita de un individuo que puede suceder por un derrame cerebral o un ataque cardíaco que, generalmente ocurre en el puesto de trabajo, tras extensas jornadas laborales. Dicha situación es considerada por el gobierno japonés como una enfermedad. (Iglesias, 2011).

En las sociedades occidentales actuales y sin llegar al extremo de una muerte en el ambiente laboral, Machlowitz (1980) plantea que se puede percibir en la mayoría de los adictos al trabajo, cómo ejercen actitudes de hostigamiento sobre sus compañeros esperando que ellos también desarrollen exigencias en su trabajo tal como ellos lo hacen. Si esto no se da de esta manera los creen incompetentes e ineficientes para la organización. Lo mismo sucede con los subordinados donde la exigencia de sus jefes es desmedida. Esto hace que los laboradictos no sepan delegar sus tareas y por ende, presentan muchas carencias en la conducción de equipos de trabajo y desde este punto de vista, terminan siendo un problema para la organización (Jiménez, Herrero, Hernández y Carvajal, 2005).

Una de las consecuencias psicológicas más relevantes de los adictos al trabajo, es el estrés que se genera en el trabajador, el cual a su vez está relacionado con el conflicto trabajo-familia. Tal como mencionan Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, (2001) el estrés es un proceso que proviene de la evaluación que realiza la persona entre las demandas de una determinada situación y sus recursos para superarla. Algo requerido por muchos puestos de trabajo es la constante adaptabilidad e innovación, lo que funciona como un factor de estrés (Martín, Salanova y Peiró, 2007). Cuando las primeras exceden a los últimos, es percibido como una amenaza por parte de la persona. Dado que en la adicción al trabajo hay una dedicación casi exclusiva a la actividad laboral, se genera una demanda mayor que los recursos disponibles para afrontarla y conduce al individuo hacia el estrés. A su vez, se ven amenazados los demás espacios que la persona posee fuera de su trabajo, lo cual potencia el estrés provocado por las demandas provenientes de ese ámbito específico. Esta situación provoca en el trabajador una disconformidad con su trabajo que puede conducirlo al absentismo y bajo rendimiento, lo cual puede llevar a la persona a una depresión al sentir que la situación se sale de su control (Montenegro, 2007).

Workaholism y conflicto trabajo-familia: causas y repercusiones sobre el trabajador y su entorno familiar

En esta línea, a continuación se hará referencia a las consecuencias que produce el *workaholism* con relación al conflicto trabajo-familia.

Workaholism y conflicto trabajo-familia

En estudios anteriores se ha planteado al conflicto trabajo-familia como un fenómeno de “ocurrencia simultánea” con la adicción al trabajo, donde el trabajador trata de cumplir con dos roles en paralelo provocando presiones simultáneas en la persona. Por lo tanto, el cumplimiento de un rol hace que se dificulte la concreción del otro, todo lo cual termina originando demandas excesivas para el trabajador (Montenegro, 2007).

De esta manera se puede visualizar una problemática en el cumplimiento del rol familiar que es uno de los más cercanos y perjudicados por esta situación en la cual, el trabajador comienza a estar irritable (o comportarse de manera irritable) ya que sus recursos se agotan al tratar de cumplir con ambos roles, lo cual deviene como un estresor para la persona (Sanz-Vergel y Rodríguez-Muñoz, 2011)

En esta situación se observa una conflictividad y una disfuncionalidad en la familia, donde se ve afectada la pareja dado que aparecen discusiones y desencuentros y tienen altas probabilidades de ruptura ya que no se encuentra el espacio para la vida en pareja. (Robinson, 2001).

La adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia también repercuten en el resto del entorno familiar como por ejemplo en los hijos, provocando mala comunicación y un ambiente tenso. En esta situación, los niños pueden comenzar a desarrollar depresión debido a su insatisfacción en la demanda de atención de sus padres. Además, se sienten rechazados por estos, lo que les provoca una gran angustia y resentimiento teniendo como resultado que se produzcan cambios en el humor, se tornen más agresivos y con menos control de sí mismos (Robinson, 2001).

Todo esto repercute en la educación y aprendizaje de los niños de la familia del *workaholic*, llegando a extremos de causar secuelas permanentes que pueden provocar daños en la vida adulta de estos niños, convirtiéndose en personas más hostiles, con altos niveles de ansiedad y tendencias a conductas obsesivas compulsivas que ya comienzan a desarrollarse en la niñez, quizás hasta repitiendo el mismo patrón de comportamiento de sus padres en cuanto a la adicción al trabajo (Tranca y Runcan, 2013).

Continuando con las consecuencias en los niños de padres laboradictos, existen resultados de estudios que comprueban que los embriones en una madre adicta a su trabajo pueden ser afectados, ya que el niño puede desarrollar deficiencias mentales a lo largo de su vida (Robinson, 2001).

Para contextualizar el *workaholism* en Uruguay, se mencionará un estudio sobre el conflicto trabajo-familia, que se realizó entre varios países de América Latina por parte de varias escuelas de negocio. En el caso de Uruguay, este estudio brinda datos, acerca de cuáles son los motivos que llevan a extender la jornada laboral, encontrándose entonces picos de trabajo difíciles de

Workaholism y conflicto trabajo-familia: causas y repercusiones sobre el trabajador y su entorno familiar

prever y formas de ser relacionadas a la autoexigencia. Por otro lado, el mismo estudio brinda un dato interesante, referente a la cantidad de horas que los padres trabajadores le dedican a sus hijos encontrándose Uruguay en el primer lugar con 25 horas semanales, seguido de Argentina y Ecuador con 20 horas (Veiga, 2010).

De acuerdo a otra investigación realizada en Colombia, la sobrecarga de trabajo se relaciona positivamente con el conflicto trabajo-familia, pero no con la interferencia de la familia con el trabajo. Por último se comprobó que el conflicto trabajo-familia está positivamente relacionado con el estrés, incluyendo dos factores: amenaza y presión. La relación entre las combinaciones de los factores fue positiva (Montenegro, 2007).

El *workaholism* a su vez, provoca un alejamiento de los entornos que engloban amigos, *hobbies* entre otros que componen la vida social del individuo convirtiéndolo en una persona rígida y hostil, con prioridad en su trabajo. Esta postura conlleva a roces, discusiones y su posterior distanciamiento de todos estos ámbitos (Tranca y Runcan, 2013).

Por todo lo antes dicho, se puede concluir que son variadas las causas y consecuencias que provocan la adicción al trabajo. Consecuencias que son nocivas para la persona desde la sintomatología y afectaciones psicológicas tales como el estrés y depresión. Estas consecuencias se agudizan a partir de la presencia de conflicto trabajo familia precipitado por la adicción del trabajador, lo cual resulta negativo para el matrimonio y los hijos. También existen consecuencias que afectan a la propia organización en la cual trabaja el laboradicto ya que se desarrollan conflictos y baja la productividad del trabajador a largo plazo, provocando pérdidas para la misma. De acuerdo a los antecedentes anteriormente mencionados con relación a las causas y consecuencias del *workaholism* en los trabajadores y sus familias, existen muy pocos estudios referentes a Uruguay. Así, existiría un desconocimiento acerca de la problemática planteada lo que supone un vacío científico. Por este motivo, se vuelve necesario estudiar y tomar conciencia social acerca de este fenómeno para crear medidas por parte de la empresa, las personas, sus familias, y poder actuar de una manera preventiva.

Marco Teórico

Definición de Adicción.

Según el comité de expertos en farmacodependencia de la Organización Mundial de la Salud (1993), se define adicción como un “abuso compulsivo de una sustancia que afecta el estado de ánimo y la conciencia del individuo” (Restrepo, 2011, parr. 5).

También se debe tener presente de acuerdo a Restrepo (2011), que la adicción al trabajo no ha sido aceptada por la comunidad científica como una enfermedad sino como una conducta disfuncional, no apareciendo en la nueva versión del DSM V (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales). No obstante, se demuestra que el 20% de la población mundial padece adicción al trabajo. En España tal como muestra Sanchez Pardo (2004), se presentaron datos que afirman que aproximadamente el 10% de los trabajadores presenta esta adicción ya que dedican más de 12 horas por día a su trabajo (Neffa 2015).

Se le denominó adicción limpia ya que no se cuenta con una sustancia específica, pero si esta compulsión genera consecuencias de índole similar a la adicción a cualquier sustancia corto y largo plazo (Jiménez, Herrer, Hernández y Carvajal, 2005).

Concepto de *Workaholism*

El concepto de *workaholism* es una terminología bastante nueva y hace referencia a la adicción al trabajo, la cual, como se expuso previamente, genera consecuencias que pueden ser devastadoras para el trabajador y su entorno.

Oates (1968), es quien denomina a la conducta de trabajar por períodos de tiempo prolongados en particular como una “adicción” y lo compara con la adicción al alcohol donde ciertos comportamientos de la persona alcohólica son similares a las del adicto al trabajo, dependencia y compulsión. De esta manera surge el término “*Workaholism*” que proviene del término trabajo en inglés “*Work*” y alcoholismo “*alcoholism*”, y lo define como la necesidad compulsiva de trabajar por períodos de tiempo prolongados (Oates, 1968).

De igual modo, existen otras definiciones que relacionan al *workaholism* con otros puntos de conexión que complejizan su investigación.

En esta línea, Cherrington (1980) relaciona este concepto de *workaholism* con la irracionalidad de trabajar excesivamente y el no poder encontrar otra fuente de motivación fuera de su trabajo . Hay que tener en cuenta para poder entender las definiciones, que hasta la década del ochenta, se hacía referencia al concepto de *workaholism* como la cantidad excesiva de horas laboradas como su factor predominante (Restrepo, 2011).

Según Killinger (1993), el trabajador adicto a su trabajo va perdiendo estabilidad emocional y sus metas son tener el control y obtener poder de manera obsesiva, para lograr una apremiante aprobación y éxito.

Workaholism y conflicto trabajo-familia: causas y repercusiones sobre el trabajador y su entorno familiar

Spence y Robbins (1992), hacen énfasis en la etimología de la adicción al trabajo y postulan que se produce por presiones internas provenientes del carácter y la personalidad del individuo. A su vez señalan que el trabajo para un adicto al mismo, se convierte en su razón de vivir pero a su vez como dato interesante plantean la incapacidad de disfrutar del mismo.

Robinson (1997), manifiesta que el adicto al trabajo .es incapaz de regular sus hábitos laborales. Por otro lado, otros autores como Snir y Zobar (2000), contextualizan esta adicción en el sistema capitalista y atribuyen las necesidades económicas como las desencadenantes de esta problemática.

Moreno y Gálvez (2005), recopilaron las distintas evaluaciones sobre *workaholism* que los diferentes autores han trabajado a lo largo del tiempo, y proponen una definición completa y descriptiva de la problemática:

Cuando el número de horas trabajadas aumenta considerablemente y absorbe toda la capacidad de dedicación obsesiva y compulsiva, cuando la persona parece definirse exclusivamente por su relación al trabajo y se manifiesta incapaz de disfrutar con otro ambiente de la vida, se puede hablar de adicto al trabajo (Restrepo, 2011, parr. 12).

Desde una perspectiva organizacional, un *workaholic* interioriza la cultura y los objetivos empresariales, centrándose en los logros que llevan a la excelencia y a los récords de productividad, recibiendo un premio por esto, hecho que es inusual en cualquier otra adicción. Esto ayuda a hacer frente a las dificultades tanto desde la demanda que puede generar la estructura de un puesto de trabajo (más horas que las establecidas) como hasta la conservación del mismo. Cabe destacar que el *management* moderno propone la adhesión de la persona a la cultura organizacional estando en sintonía con la visión y metas de la misma. Los discursos sobre la ideología empresarial llevan a asumir riesgos cada vez más individuales que generan a su vez adrenalinas que pueden llegar a contrastar con el estrés lo cual conduce a un peligro a la hora de los fracasos (Neffa, 2015).

Como actúa la adicción al trabajo y sus diferentes tipologías

Scott, Moore y Miceli (1997), proponen tres clasificaciones para adictos al trabajo: compulsivo dependiente, perfeccionista y orientado al logro. El laboradicto compulsivo dependiente presenta altos índices de ansiedad y estrés, además enfrenta problemáticas psicológicas y fisiológicas , teniendo una orientación negativa para la productividad y la orientación de la vida misma. En lo referente al adicto perfeccionista, se puede decir que tiene altos niveles de estrés, presenta también problemáticas psicológicas y fisiológicas, y sus relaciones interpersonales son hostiles, posee una baja satisfacción y productividad y una alta rotación laboral y absentismo. Por último, el

Workaholism y conflicto trabajo-familia: causas y repercusiones sobre el trabajador y su entorno familiar

workaholic orientado al logro se caracteriza por gozar de buena salud, satisfacción en su trabajo, con un rendimiento laboral óptimo y relaciones interpersonales buenas (Jiménez, Herrero, Hernández y Carvajal, 2005).

Proceso de adicción al trabajo.

Algunas investigaciones identifican la existencia de una secuencia en el tiempo en donde se pueden observar actitudes y somatizaciones que van en aumento, en las cuales se han identificado cuatro fases. En la primera de ellas al inicio de la adicción, aparece un comportamiento autoritario con la familia y los subordinados que el laboradicto tenga a cargo. Además, aparece una dedicación total al trabajo con el objetivo de alcanzar metas exclusivamente personales. Luego, en una segunda etapa aparece el estrés como factor predominante y a causa de esto, se produce un deterioro en su trabajo y como consecuencia rinde menos y aparecen roces con jefes y compañeros. Cuando la persona toma conciencia del estrés, recurre a la automedicación para cortar con esta situación, presentándose como un indicador que se debería tener en consideración. La persona consume tranquilizantes y sedantes por la noche y durante el día toma estimulantes, por lo que corre con el riesgo de una politoxicomanía. En la tercer fase aparecen problemas de salud con trastornos psicosomáticos y va surgiendo la depresión, por consiguiente aumentan las adicciones químicas y aparecen problemas físicos sobre todo en lo que tiene que ver al aparato digestivo. Se ha podido observar en esta fase que la depresión aumenta hasta alcanzar un estado depresivo total. La cuarta etapa, que se podría considerar muy dramática e irreversible llegar a ella, es donde se podría desarrollar alguna crisis aguda como un cuadro cardiológico o cerebrovascular, hasta originar la muerte de manera repentina. Un aspecto a tener en cuenta en esta evolución del laboradicto es la aparición de síntomas físicos entre la segunda y tercera fase, que sería un indicador para frenar la cuarta etapa de esta adicción (Garrido Piosa, 2014).

Comportamientos del adicto al trabajo, dentro y fuera de la organización.

Las características principales que se le atribuyen a un adicto al trabajo son cuatro. La primera de ellas es una actitud especial que se entiende por una mayor dedicación a su trabajo. Una segunda característica, tiene que ver con una excesiva dedicación en tiempo y esfuerzo. Trastorno compulsivo y no voluntario a seguir trabajando sería una tercera característica. Por último, se encuentra un desinterés por todo lo que no tenga que ver con su trabajo, es decir por los demás entornos del individuo entre los cuales se encuentran su familia, *hobbies*, amigos entre otros. (Aguilera, 2010).

En el *workaholic* hay algunos elementos destacables, como por ejemplo la negación de lo que le está pasando. Cuando reciben quejas sobre todo de la familia por causa de su trabajo, recurren a

Workaholism y conflicto trabajo-familia: causas y repercusiones sobre el trabajador y su entorno familiar

justificaciones que muchas veces son absurdas, pero lo inquietante es que ellos mismos se las creen y siempre encuentran una explicación (Aguilera, 2010).

Traduciendo estas características a indicadores comportamentales, se puede ver cómo un adicto traslada todo lo referente a su trabajo a todos los aspectos de su vida incluyendo tiempo libre, almuerzos, transformando su casa en una verdadera oficina y en sus vacaciones no deja de tener presente al trabajo. (Garrido Piosa, 2014).

En las organizaciones donde se fomentan comportamientos adictivos al trabajo, podemos encontrar un perfil psicosocial del trabajador, que suele manipular la información porque tiene una alta necesidad de control y mantiene una comunicación interpersonal deficiente. A su vez, realiza tareas que no tienen fundamentación, son realizadas sólo para justificar su exceso de trabajo (Garrido Piosa, 2014).

Distinción entre compromiso y adicción al trabajo

Es importante tener en cuenta este punto para exponer las diferencias y no confundir ni generalizar a todos los trabajadores dentro de conductas adictivas al trabajo dado que pueden tener puntos en común pero no llegar a constituirse en laboradictos ya que el compromiso se desarrolla positivamente para la persona. Los grandes líderes y directores de organizaciones piensan que si la persona está involucrada e identificada con su trabajo, esto va a ayudar a cumplir los objetivos y metas de la organización llevándolo al éxito. En esta línea Lodahl y Kejner (1965), conceptualizan el compromiso como el grado de involucramiento psicológico con su trabajo Lawler y Hall (1970), lo relacionan con la importancia que tiene el trabajo en la vida del individuo y con las variables de motivación intrínseca (Martinez Lugo, 1990). En suma, la adicción al trabajo y el compromiso laboral son conceptos diferentes pues el primero genera comportamientos compulsivos que llevan a conflictivas en la organización a largo plazo y el compromiso laboral se enfoca en la cooperación entre todas las partes involucradas (compañeros, jefes, subordinados y externos).

Conflicto Trabajo-Familia

Algunas teorizaciones identifican como uno de los antecedentes del conflicto trabajo-familia al *workaholism* a partir de la existencia de un nexo entre la conflictiva trabajo-familia-adicción al trabajo. Se ha llegado a la conclusión de que es un tema muy abarcativo que puede tener muchas direcciones en lo que comprende al estrés que la persona genera por esta situación, y cómo repercute en la familia siendo mayormente afectados la pareja e hijos (Piotrowski y Vodanovich, 2006).

Diferentes autores abordan el conflicto trabajo-familia. Según Greenhaus y Beutel (1985), conceptualizan el conflicto trabajo-familia como: “ una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (Sanz-Vergel, y Rodríguez-Muñoz, 2011, p. 94).

Workaholism y conflicto trabajo-familia: causas y repercusiones sobre el trabajador y su entorno familiar

Se identifican dos modalidades de conflicto entre estos ámbitos: el trabajo influye en el ámbito familiar y la familia influye en el trabajo. Si la persona llega a su hogar tensa o irritada por asuntos laborales, el simple hecho de recibir un mensaje o una llamada de su trabajo, le provoca una tensión que transmite a los integrantes de la familia y lo mismo sucede en aquellas situaciones en que asuntos familiares interfieren en la actividad laboral. (Sanz-Vergel y Rodríguez-Muñoz, 2011).

Los roles en la familia han variado en estos últimos tiempos, ya que se pasó de tener al hombre como jefe de hogar, proveedor del sustento de la familia y a la mujer como encargada únicamente de las tareas hogareñas hasta llegar a desdibujarse estos roles. El trabajo ha sufrido cambios en donde la mujer se ha podido insertar en el mismo haciendo que esos roles inamovibles se vuelvan flexibles y en algunos casos, se inviertan. Con respecto a esto, lo más común hoy en día es que exista el doble ingreso y que las tareas del hogar se compartan cada vez más. No obstante esto, muchas veces se ve a una mujer que trabaja y aún así se encarga de las mayoría de las tareas del hogar (Jiménez Figueroa y Moyano Díaz, 2008).

Más allá de estos cambios significativos con respecto a los roles familiares, la familia es uno de los ámbitos que brinda mayor satisfacción a la persona. Gran parte de la existencia humana se sostiene en la familia, posibilitando la satisfacción de las necesidades primitivas y básicas como disponer de un hogar, alimentación, afecto y estabilidad. El trabajo, como se ha mencionado, tiene una importancia considerable en la persona, por eso es imposible que tengan una independencia absoluta y no pueden ser estudiados de manera separada en su totalidad. Se le atribuye el concepto de “nicho ecológico” ya que son los entornos que mueven nuestra vida (Jiménez Figueroa y Moyano Díaz, 2008).

La organización y la adicción al trabajo: rol de los factores psicosociales.

En este apartado definiré a la organización y sus diferentes clasificaciones. Se parte de la idea de que una organización funciona como un sistema de actividades coordinado por dos o más personas (Chiavenato, 2007).

Las organizaciones se clasifican de acuerdo a sus fines. En este sentido podemos encontrar las que son con fines de lucro denominadas empresas, las cuales procuran generar una determinada ganancia y/o utilidad para sus propietarios. Otro tipo de clasificación es la organización en función de la formalidad de la estructuras y sistemas definidos en cuanto a la toma de decisiones, comunicación y control. Aquí aparece la más antigua de este tipo de organizaciones que es la lineal, característica del ejército, donde existen líneas directas y únicas de autoridad y responsabilidad entre superior y subordinado. Luego existen organizaciones funcionales donde se aplica la especialización de las funciones, separando, distinguiendo y especializando. Esta última da nacimiento al *staff* donde aparecen características de las organizaciones lineales y funcionales, coexistiendo y haciendo hincapié en la asesoría sobre diferentes materias para lograr una organización más compleja y completa. Por último existe una clasificación no menos importante,

Workaholism y conflicto trabajo-familia: causas y repercusiones sobre el trabajador y su entorno familiar

que se refiere a la centralización o descentralización; en la primera, la autoridad es propia del área superior y es casi nula la toma de decisiones en las áreas inferiores. Por el contrario, en las organizaciones descentralizadas se trata de delegar la toma de decisiones hasta los mandos inferiores más bajos que sea posible, mejorando así la capacidad de respuesta y creatividad (Chiavenato, 2007).

Estos estilos organizacionales están relacionados con las condiciones y medio ambiente de trabajo y salud (CyMAT), que se dan en el proceso del trabajo mediado por la organización y el contenido del trabajo mismo. Este proceso de trabajo genera determinantes tanto físicas, como emocionales y cognitivas transformándose en demandas que el trabajador tiene que hacer frente para llevar a cabo el trabajo prescripto. Muchas veces deben usar su fuerza de trabajo, intelecto y acudir a su creatividad para paliar los incidentes y deficiencias. Esto puede acarrear riesgos y padecimientos ya que se dejan de lado las normas prescritas de antemano, ejemplo de esto puede ser el exceso en la cantidad de horas y/o trabajo físico demasiado fuerte (Neffa, 2015).

A las CyMAT están asociados los factores psicosociales, ya que desde 1970 aproximadamente, se han planteado varias definiciones sobre estos, fundamentalmente de la Organización Internacional del trabajo OIT (1986). Allí se postulaba que eran complejos y difíciles de entender ya que provienen de las percepciones de los trabajadores abarcando muchos aspectos. Martín y Pérez, (1997), los definen como las condiciones que están presentes en el ámbito del trabajo y que tienen una relación directa con la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea (desequilibrio entre competencias del trabajador y las requeridas en el puesto.) y que pueden afectar el bienestar y la salud tanto física, psíquica y social del trabajador como también al desarrollo del trabajo. Éstos a su vez, pueden tener una connotación positiva o negativa (Kalimo, 1988). Asimismo, Roozeboom et al. (2008) proponen una serie de indicadores organizacionales y laborales, como ser la política y filosofía de la organización, la cultura de la organización y relaciones industriales (sindicatos). Luego están los indicadores laborales que comprenden las condiciones del empleo, diseño del puesto y calidad de trabajo.

Existe una estrecha relación entre las CyMAT y el *workaholism* dado que según lo expuesto previamente, algunos aspectos de la organización del trabajo precipita la presencia de la adicción en determinadas organizaciones. Un ejemplo de ello, serían los países industrializados donde existe una tendencia al aumento de la adicción al trabajo en función de las altas exigencias del mismo a su vez el conflicto trabajo familia también está relacionado con los factores de riesgo psicosociales. (Ishiyama y Kstayama, 1994)

Problema y preguntas de investigación.

Si bien el *workaholism* no es un concepto totalmente nuevo, el clasificarlo como un riesgo psicosocial ocurre más recientemente a partir de los cambios contextuales mencionados previamente. Algunas de las investigaciones mencionadas a lo largo de este trabajo como Jimenez *et. al.* (2005) concluyen que es una problemática con múltiples causas y consecuencias.

A su vez, el conflicto trabajo-familia también es un riesgo psicosocial que se encuentra fuertemente relacionado con la adicción al trabajo. Así, se ha demostrado que puede actuar como una causa y consecuencia del *workaholism* y a su vez la adicción al trabajo acentúa el conflicto trabajo-familia llevándolo de la misma manera a constituirse en una causa, provocando grandes problemáticas que afectan a los hijos y la vida de pareja, ocasionando también daños de tipo psicológico que pueden ser irreversibles.

En relación a cómo las organizaciones gestionan la prevención a la adicción al trabajo, la mayoría de los antecedentes señalan que no se toman medidas sistemáticas con respecto a la misma. Sino que muchas veces resulta lo contrario pues se fomentan este tipo de comportamientos que a corto plazo son productivos para la organización dado que el trabajador se concentra en los objetivos y metas que persigue la misma para lograrlos a cualquier costo. No obstante, según los estudios de Garrido Piosa, (2014) sobre este tema, parecen indicar que la continuidad de este tipo de adicción, sería perjudicial a largo plazo para el trabajador y su entorno.

Por otra parte y en cuanto al puesto de trabajo, se puede crear un ambiente hostil ya que el trabajador afectado por esta situación pretende generar el mismo comportamiento en los demás.

Tal y como se mencionó en apartados anteriores, los adictos al trabajo que ocupan puestos-como mandos medios, provocarían consecuencias directas sobre su entorno laboral, más precisamente en sus subordinados al encomendarles los mismos niveles de trabajo. Paralelamente, ellos quedan expuestos a exigencias de mandos superiores lo cual podría reforzar este comportamiento adictivo. Así la adicción en este tipo de puesto requeriría una atención especial.

Por último y respecto al estudio del *workaholism* en Uruguay no se han encontrado estudios sobre adicción al trabajo, existiendo a su vez una sola referencia respecto al conflicto trabajo-familia.

A raíz de los puntos mencionados surgen las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuáles serían las principales causas o antecedentes de la adicción al trabajo en el contexto nacional?
- ¿Qué consecuencias acarrea el *workaholism* para la organización, el trabajador y su entorno familiar según la composición de este último?
- ¿Qué medidas toman las organizaciones nacionales para prevenir la adicción al trabajo?

Objetivos:

General:

Conocer las causas y consecuencias organizacionales, personales y del entorno familiar del laboradicto en trabajadores de mandos medios entre 40 y 50 años en el Uruguay.

Específicos:

- Indagar sobre las causas (organizacionales, personales y familiares) que anteceden a la adicción al trabajo.
- Verificar la relación entre adicción al trabajo y conflicto trabajo-familia en los laboradictos.
- Evaluar las consecuencias de la adicción al trabajo en las organizaciones y el trabajador en relación al conflicto trabajo-familia.
- Explorar si las organizaciones toman alguna medida para disminuir el riesgo de la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia.

Metodología

Se llevará adelante una investigación de tipo exploratorio y correlacional en donde se trabajará con herramientas cuantitativas y cualitativas, proponiendo así un estudio mixto que permita además analizar los datos de los trabajadores y de sus familias.

Muestra:

Participarán trabajadores asalariados de entre 40 a 50 años de edad, que ocupen cargos de encargados o jefaturas de empresas del sector servicios y afines en la ciudad de Montevideo, Uruguay. Dichas empresas serán seleccionadas de forma aleatoria y estratificada por rubro en el sector mencionado. También se solicitará la participación de las familias de los empleados que integren la muestra del estudio a fin de conocer las características del entorno familiar del mismo.

Procedimiento.

Se realizará la selección de organizaciones y trabajadores tal y como se especificó en el párrafo anterior. Una vez contactadas las organizaciones se presentará el proyecto y se solicitará la participación de los trabajadores con el criterio de inclusión expuesto previamente. Luego, se evaluará si dichos empleados presentan algunas características de adicción al trabajo. Por último, se contactará con la familia de todos los empleados que conformen la muestra para evaluar y comparar las consecuencias denotadas de la adicción del trabajador en relación al conflicto trabajo-familia.

Herramientas.

Desde el punto de vista cuantitativo se utilizarán dos cuestionarios, el primero de ellos denominado "*Work Adiction Risk Test*" (WART) desarrollado por Robinson (1998), (versión en

español de Fernández-Montalvo y Echeburúa, 1998), para evaluar la adicción al trabajo de los trabajadores. Este cuestionario consta de 28 ítems que se elaboraron a partir de descripciones cotidianas de los adictos al trabajo. Las respuestas se colocan en un formato Likert de cuatro puntos de intervalo con puntuaciones que van del 25 al 100, se evalúa los aspectos que tienen que ver con las dimensiones organizacionales y personales (Jiménez, Herrero, Hernández y Carvajal, 2005).

El segundo es el “Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia” (SWING) versión española, desarrollado por Geurts y colaboradores (2009). Éste nos permite medir y conocer el conflicto trabajo-familia en cuanto a sus relaciones positivas y negativas. Se utilizará el de 22 ítems distribuidos en cuatro factores ya que posee buenas propiedades psicométricas según los análisis realizados anteriormente y su escala presenta muy buena consistencia interna (Jiménez, Vergel, Muñoz, y Geurts, 2009)

Para obtener una perspectiva de cómo perciben y viven los actores mencionados, tanto desde las causas asociadas con la adicción al trabajo como de sus consecuencias a nivel personal, se utilizarán entrevistas que podrán ser abiertas, semi abiertas y cerradas respondiendo a un enfoque cualitativo de los fenómenos (adicción al trabajo y conflicto trabajo-familia). Dichas entrevistas se realizarán tanto a los propios trabajadores afectados por esta adicción como a sus familias, lo cual permitirá analizar distintas visiones con respecto a las preguntas de investigación que se plantearon y a los respectivos objetivos. Por último, dichas entrevistas permitirán conocer la existencia de medidas preventivas sobre dicha adicción desde la organización y cómo se vincula la adicción al trabajo con el conflicto trabajo-familia.

Consideraciones éticas

En lo que respecta a las cuestiones éticas y formales que corresponde contemplar al realizar una investigación con personas, se mantendrá estrictamente lo que respecta a criterios de confidencialidad. Se presentará una carta informativa de la investigación que se pretende llevar a cabo y el correspondiente consentimiento informado a todos los involucrados. Además se comunicará a los mismos que la información y los registros serán utilizados únicamente para el cumplimiento de los objetivos de esta investigación y se les brindará una instancia de devolución acerca de los resultados obtenidos con la investigación.

Cronograma de ejecución

Actividad	Primer Trimestre			Segundo trimestre			Tercer trimestre			Cuarto trimestre		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Revisión Bibliográfica.	■	■										
Contacto con organizaciones y realización del muestreo estratificado.			■	■								
Presentación de la investigación y firma del consentimiento.					■	■						
Aplicación de los cuestionarios y entrevistas a trabajadores y familias.							■	■	■			
Análisis de los datos.										■		
Redacción del informe											■	
Difusión y presentación de los resultados.												■

Resultados esperados

Se espera que este pre proyecto de investigación, brinde información acerca de las causas y consecuencias de la adicción al trabajo relacionándolo con el conflicto trabajo-familia. Además se pretende conocer qué posturas toman las organizaciones con respecto a esta problemática.

También se pretende contribuir con las políticas de recursos humanos de las organizaciones para que se elaboren planes que apunten a la prevención, difusión y atención sobre la adicción en el trabajo, que fomenten la mejora en la calidad de vida del trabajador y sus familias.

A su vez aportar al conocimiento académico en este tema que como se mencionó anteriormente hay muy poca información, por lo tanto puede servir de base o antecedente para futuras investigaciones que pretendan seguir ahondando en la adicción al trabajo.

Referencias Bibliográficas.

- Aguilera, E. C. (2010). Adicción al trabajo (workaholism): Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 57-66.
- Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week: why do managers do it?. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 67.
- Cherrington, D. (1980). *The work ethic*. New York: AMACOM American Management Association.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México D.F. Mc Graw Hill.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Fisher, A. B. (1992). Welcome to the age of overwork. *Fortune* 126, 64-71.
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS.
- Killinger, B. (1993). *La adicción al trabajo*. Barcelona: Paidós.
- Garrido Piosa, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enfermería Global*, 13(33), 362-369.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Jiménez, B. M., Vergel, A. I. S., Muñoz, A. R., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337.
- Jiménez, B. M., Herrero, M. G., Hernández, E. G., & Carvajal, R. R. (2005). La adicción al trabajo. *Psicología Conductual*, 13(3), 417-428.
- Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133.
- Iglesias, I. (2011). Karoshi, morir por trabajar.
- Ishiyama, F. I., & Kitayama, A. (1994). Overwork and career-centered self-validation among the Japanese: Psychosocial issues and counselling implications. *International journal for the Advancement of Counselling*, 17(3), 167-182.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics, living with them, working with them*. Addison Wesley Publishing Company.

Workaholism y conflicto trabajo-familia: causas y repercusiones sobre el trabajador y su entorno familiar

- Martín, F. & Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. (NTP 443) Barcelona.: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Martín, P., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model?. *Psicothema*, 19(4), 621-626.
- Martínez Lugo, M. (1990). Variables asociadas con la involucración en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 22(2).
- Montenegro, G. O. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20(34), 139-160.
- Neffa J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Buenos Aires. CEIL CONICET.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136.
- Oates. W. (1968). On being a "workaholic" (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.
- Piotrowski, C., & Vodanovich, S. J. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict: A review and conceptual framework. *Organization Development Journal*, 24(4), 84.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 70.
- Restrepo, J. H. A.(2011). ADICCION AL TRABAJO. Recuperado de: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/repositorioarchivos/2012/02/PonenciaDrJaimeArroyave.1284.pdf>
- Robinson, B. (1997). Work addiction: implications for EAP counseling and research. *Employee Assistance Quarterly*, 12, 1-13.
- Robinson, B. E. (2001). Workaholism and family functioning: A profile of familial relationships, psychological outcomes, and research considerations. *Contemporary Family Therapy*, 23(1), 123-135.
- Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. En S.Leka & T. Cox (Eds.), *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF* (pp. 17-36). Nottingham: I-WHO.

Workaholism y conflicto trabajo-familia: causas y repercusiones sobre el trabajador y su entorno familiar

- Sánchez Pardo, L.; Navarro Botella, J. y Valderrama, Zurián, J.C. (2004). *Estudio internacional sobre Género, Alcohol y Cultura "Proyecto Genacis"*. Alicante: Sociedad Española de Toxicomanías. Disponible en:http://www.pnsd.msc.es/Categoria2/publica/pdf/Genero_alcohol.pdf.
- Sanz-Vergel, A. I., & Rodríguez-Muñoz, A. (2011). El efecto del acoso psicológico en el trabajo sobre la salud: El papel mediador del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 93-102.
- Snir, R. & Zohar, D. (2000). Workaholism: work-addiction or workphilia? *International Conference on Psychology*. Psychology after the year 2000. University of Haifa.
- Spencer, J. & Robins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-78.
- Tranca, L. M., & Runcan, P. L. (2013). Communication and Conflict in Workaholic Families. *Revista de Asistentia Sociala*, (2), 113.
- Veiga, L. (2010). Conflicto trabajo-familia. *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*, 13(3), 44-47.
- Volkoff, S. (1993). *Estadísticas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. Métodos y resultados*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad.