



**Factores de riesgo y su papel en la adicción al trabajo: Una revisión sistemática del 2000 al
2021**

Integrantes:

Loreto Fernanda Díaz Moreno

Catalina Rachel Galaz Lorca

Profesora guía:

Dra. Hedy Acosta Antognoni

Profesores Invitados:

Mg. Ps. Natalia Cancino Letelier

Mg. Ps. Marcelo Navarro Fernández

Talca

Diciembre 2021

CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2023

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

Factores de riesgo y su papel en la adicción al trabajo: Una revisión sistemática del 2000 al 2021

Loreto F. Díaz, Catalina R. Galaz, Natalia Cancino Letelier, Marcelo Navarro Fernández y Hedy

Acosta Antognoni

Facultad de Psicología. Universidad de Talca

Nota del Autor

Este estudio ha sido efectuado en el marco de un proyecto de memoria para optar al título de Psicólogo de la Universidad de Talca.

La correspondencia sobre este estudio debe enviarse a Loreto Díaz y Catalina Galaz, Facultad de Psicología, Universidad de Talca. Av. Lircay, s/n, Talca (Chile). Tel +56930297209/ +56989821563.

Email: loretofdm@gmail.com / catalinagalaz801@gmail.com

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

Agradecimientos

Para comenzar agradecer infinitamente a mi amiga y compañera Catalina quien durante este proceso me motivo día a día a continuar adelante incluso en los días en los que fue más difíciles de seguir. A las profesoras Hedy Acosta y Natalia Cancino, además del equipo de trabajo, por el apoyo y los conocimientos entregados y además por guiarnos e incentivarnos a ser cada vez mejores.

Además dar gracias en especial a mis padres y mi familia quienes estuvieron conmigo durante estos cinco años enseñándome que puedo alcanzar cualquier meta que quiera lograr y no dejar que abandonara esta difícil carrera hasta llegar a la meta y finalizar esta linda etapa.

Finalmente, dar las gracias a Justin Bieber quien me acompañó a través de su música durante este proceso y además por continuar creando música y anunciar su nueva gira mundial.

Loreto Díaz Moreno

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

Agradecer primeramente a mi amiga y compañera de tesis, gracias a ella nunca nos dimos por vencidas y a pesar de los inconvenientes en el camino, lo logramos y me siento muy orgullosa de nuestro trabajo. A nuestras profesoras Hedy Acosta y Natalia Cancino, que siempre nos escucharon y guiaron nuestra tesis.

También agradecer a mi familia y mis amigas, sobre todo a mi madre, por enseñarme a que todos poseemos cualidades únicas y que nunca debemos de compararnos con el resto para saber que tan valiosos somos.

Finalmente mencionar que la música de BTS me acompañó durante todo este camino, enseñándome a creer en mi misma y en lo que soy capaz de lograr.

Catalina Galaz Lorca

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

Resumen

La adicción al trabajo se define como la necesidad excesiva e incontrolable de trabajar exhaustivamente, afectando la salud, relaciones personales y el estado emocional de la persona (Oates, 1968). El presente estudio tiene como objetivo realizar una revisión sistemática de investigaciones acerca de los factores de riesgo individuales y del contexto laboral que se relacionan con la adicción al trabajo. La búsqueda se realizó bajo el marco de las normas PRISMA “Preferred Reporting Items Systematic Review and Meta Analysis” (Page et al., 2021). Se revisaron las bases de datos Web of Science, Scopus y SciELO, seleccionando artículos publicados en inglés entre enero de 2000 y marzo de 2021. Se obtuvieron 402 artículos en total, se excluyeron 68 por contenido duplicado, 32 por idioma, 257 por el contenido del artículo, 6 por el año de publicación y 7 por el tipo de publicación. Como resultado, 18 artículos fueron incluidos. Como factores de riesgo individuales del/la trabajador/a, se encontraron 14 factores. Mientras que, en relación a factores de riesgo del contexto laboral, se encontraron seis factores. En conclusión, este estudio aporta implicancias teóricas y prácticas al conocimiento de la adicción al trabajo. En cuanto a las implicancias teóricas, logra evidenciar y subcategorizar los factores individuales y factores contextuales de los/as adictos/as al trabajo. En cuanto a las implicaciones prácticas, la información de esta investigación puede ayudar a los responsables de Recursos Humanos a considerar estos factores en los procesos de selección de personal e intervenciones organizacionales a implementar.

Palabras claves: Adicción al trabajo, factores de riesgo, factores individuales, factores contextuales.

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

Abstract

Work addiction is defined as the excessive and uncontrollable need to work exhaustively affecting the health, personal relationships, and the emotional state of people (Oates, 1968). The present study has as objective to carry out a systematic review of research on the individual risk factors and the job context related to work addiction. The search was carried out under the PRISMA norm “Preferred Reporting Items Systematic Review and MetaAnalysis” (Page et al., 2021). Web of Science, Scopus, and SciELO databases were reviewed, choosing articles published in English between January 2000 and March 2021. In total, 402 articles were obtained, 68 were excluded by duplicated content, 32 by language, 257 by the article content, 6 by year of publication, and 7 by the type of publication. As results, 18 articles were included in the study. As individual risk factors of the worker, 14 factors were found. While in relation with the job context risk factors, six factors were found. In conclusion, this study contributes theoretical and practical implications to the knowledge of work addiction. Regarding the theoretical implications, it is possible to show and subcategorize the individual factors and the job context factor of the work addicted person. As for the practical implications, the information of this research can help Human Resources Manager to consider these factors, as part of the personnel selection process and organizational interventions to be implemented.

Key words: Work addiction, risk factors, individual factors, context factors.

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

Introducción

El término “Workaholism” fue utilizado por primera vez en 1968 por Oates, donde hace referencia a una adicción, por lo tanto, utiliza la similitud entre la adicción al trabajo y la adicción al alcohol para dar origen al concepto “Workaholism” (Work + Alcoholism). Oates describe el concepto como la necesidad excesiva e incontrolable de trabajar exhaustivamente, afectando la salud, relaciones personales y el estado emocional de la persona (Oates, 1968).

Este tema se ha mencionado e investigado a lo largo del tiempo desde diversos puntos de vista, ya sea desde una perspectiva beneficiosa relacionada a la satisfacción laboral y la entrega profesional hacia las tareas laborales, como también desde una perspectiva negativa, relacionada a una compulsión laboral y el desgaste del/la trabajador/a (Van Wijhe et al., 2011).

El trabajo es un concepto que ha sido definido por Valls y Martínez (2004) como una actividad indispensable para el hombre y la mujer, a través de la cual cumple tanto sus objetivos, como metas y además satisface sus necesidades. De la misma manera, este permite al hombre subsistir, construir su realidad social y finalmente, le permite alcanzar la autorrealización (Botero y Delfino, 2019). Si bien el trabajo es una actividad que trae beneficios para el hombre y la mujer, es un determinante importante dentro de la salud mental de los mismos (Bogg y Cooper, 1995), debido a que deriva de variables como condiciones de trabajo (i.e., situación laboral y salario) y el comportamiento de los/las trabajadores/as dentro de la organización (i.e., absentismo y/o rotación) (Muchinsky, 1994). Es por esto que es importante conocer cuáles son los factores de riesgo, tanto personales como contextuales que propician la adicción al trabajo.

Existen ciertos factores de riesgo que desencadenan conductas exacerbadas en relación a la adicción laboral, teniendo en cuenta el modo particular de trabajar de cada individuo, así como el contexto en el que debe desenvolverse (Spagnoli et al., 2020). Es importante mencionar que

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

dentro de los factores de riesgo, definidos como “características o situaciones perceptibles de un individuo o grupo, que se encuentra vinculado con un aumento en la probabilidad de padecer o estar expuesto a un proceso mórbido” (Pita Fernández et al., 1997), se encuentran tanto los factores individuales del/a trabajador/a, como los factores de riesgo del contexto laboral, debido a que las causas principales de la adicción al trabajo apuntan tanto a condiciones personales, como laborales, que interaccionan y hacen que en un contexto laboral específico el trabajador se vea afectado por esta adicción (Salanova et al., 2008).

En relación a los factores de riesgo individuales, estos conllevan a conductas de adicción al trabajo. Según Quiceno y Alpi (2007) existe un perfil característico en los/las trabajadores/as que facilita que se produzca la adicción al trabajo. Entre ellos se encuentran: altos niveles de competitividad y autoexigencia, suelen ser personas ambiciosas, prefieren utilizar cargos de responsabilidad y control, priorizan el trabajo autónomo por sobre el trabajo en equipo y por lo mismo, se les dificulta encomendar tareas, debido a la sensación permanente de conseguir su objetivo con inmediatez. También según Castañeda y García (2011) el perfil característico de un/a adicto/a 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, van al trabajo incluso cuando se encuentran enfermos, problemas extra laborales, hábitos laborales que exceden lo prescrito y su meta en el trabajo es siempre la perfección. Del Líbano et al., (2003), establecieron en base a un estudio cuantitativo a una muestra compuesta por 211 trabajadores/as de distintas profesiones, un perfil del adicto/a al trabajo. Este perfil sociodemográfico se caracteriza por sujetos quienes mayoritariamente son mujeres, que cumplen con un nivel de estudios básico,

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

quienes, además, tienen el hábito de llevar trabajo a casa, trabajar durante los fines de semana y están menos satisfechos/as en su vida extralaboral.

Asimismo, se encontró que el tipo de personalidad que poseen los/las trabajadores/as es un factor de riesgo para desarrollar adicción al trabajo. En estudios pioneros en esta temática, Rosenman y Friedman (1974) evidenciaron que la personalidad tipo A, que se define como “personas que luchan de forma excesiva por conseguir una gran cantidad de logros en un tiempo reducido y presentan características como impaciencia, hostilidad, desvirtuación de los logros ajenos, arrogancia, sobre implicación y sobre compromiso con la organización de la que son parte, están más sujetos a tener conductas relacionadas a la adicción laboral”. Además, son más propensos a desarrollar enfermedades cardiovasculares, accidentes laborales, entre otros.

En cuanto a los factores de riesgo contextuales, entendidos como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1984) que causan adicción al trabajo, se encontró en un estudio realizado por Lee et al., (2017) que largas jornadas laborales se relacionan con riesgos de respuestas clínicas, como el desarrollo de estrés psicosocial, depresión y enfermedades cardiovasculares, entre otras. De igual manera, en un estudio realizado por López-Morales et al., (2007) se demostró que una jornada laboral muy larga produce trastornos fisiológicos, como trastornos del sueño, estrés, ansiedad, depresión y síndrome de burnout. Lo anterior, señala la relevancia de este riesgo psicosocial laboral en la salud de los/las trabajadores/as, como también en los resultados organizacionales.

Actualmente, existe escasa información en relación a la adicción al trabajo en Latinoamérica (Salas-Blas y Copez-Lonzoy, 2018). Esto podría ser consecuencia de la sobrevaloración que se le otorga a la dedicación al trabajo en la sociedad actual, invisibilizando

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

los efectos negativos que conlleva la práctica, tanto a nivel de salud física, como psicológica (Aguirre Mendieta, 2017).

Asimismo, existen pocos estudios que se hayan enfocado en los factores asociados a la adicción al trabajo, considerando trabajadores/as de diversas áreas laborales, como en el sector público y privado (Almeida et al., 2020). Es por esto que nos lleva a formular la interrogante ¿Qué factores de riesgo individuales y del contexto del trabajo se relacionan con la adicción al trabajo?

La presente revisión sistemática tiene como objetivo conocer los factores de riesgo individuales y del contexto del trabajo que se relacionan con la adicción al trabajo, a través de una revisión sistemática que permita la descripción de los factores identificados.

Marco Teórico

Definición de Adicción al trabajo

Si bien el término comenzó a ser empleado hace varios años, comenzó a observarse desde un enfoque patológico solo desde fines de la década de los 80, donde se observó que la cultura organizacional facilita ciertas actitudes relacionadas al concepto, este sea por reconocimiento de los cargos altos, mayor compensación económica, temor a perder el trabajo y factores relacionados a la competencia interna y externa (Montalvo y Echeburúa, 1998).

Luego en la década de los 90, la investigación sobre la adicción al trabajo comenzó a tener una mayor importancia. Dentro de los estudios realizados en esta época destaca Spence y Robbins (1992), quienes entregaron otra perspectiva al término de adicción al trabajo, señalando cómo la conducta de un individuo que se implica mucho en su trabajo y que funciona por una compulsión interna, más que por las demandas presentadas exteriormente y, además, siente bajo nivel de placer al realizar tareas relacionadas con el trabajo. Es preciso señalar, que fue en este

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

momento donde Spence y Robbins comenzaron a hablar acerca de la compulsividad interna, como una característica fundamental de la adicción al trabajo que lleva a la persona a trabajar de manera adictiva y que fue definida más tarde por Schaufeli, Taris y Rhenen (2008) como una cantidad excesiva de horas dedicadas al trabajo, y que se traduce en un alto involucramiento con la tarea que no es sano y que además es aquella que produce una sensación de ansiedad y/o culpa si el/la trabajador/a cuando no se encuentra realizando actividades relacionadas a su trabajo. De la misma manera, Spence y Robbins (1992) fueron los primeros autores en plantear distintos perfiles para los/las trabajadores/as adictos/as al trabajo basándose en la tríada de adicción al trabajo que incluye el involucramiento en el trabajo, compulsión a trabajar y disfrute del trabajo. Entre los perfiles se encuentra: adictos al trabajo (poseen un alto nivel de involucramiento y compulsión a trabajar, pero bajo disfrute en el trabajo); entusiastas al trabajo (mantienen alto nivel en disfrute y de involucramiento, pero bajos niveles de compulsión a trabajar) y finalmente, los adictos al trabajo entusiastas (comprenden altos niveles en las tres dimensiones mencionadas anteriormente) (Spence y Robbins, 1992).

En los años 2000 se continuó investigando esta idea y nace la definición planteada por Weiss y colaboradores/as (2004), quienes mencionan que existe una dedicación de tiempo considerable y constante relacionada con las actividades laborales y, además, pensamientos constantes sobre el trabajo que no derivan de una necesidad externa. Con esto se hace énfasis y se le entrega una mayor importancia dentro de la definición de adicción al trabajo a la compulsividad interna, como característica fundamental que produce la adicción al trabajo.

Es importante tener en cuenta que el término adicción laboral no es un sinónimo ni un derivado conceptual del Engagement. La primera se caracteriza por una tendencia a trabajar excesivamente y a obsesionarse con el trabajo, lo que finalmente da como resultado un trabajo

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

compulsivo. Los/as empleados/as adictos/as trabajan una cantidad excesiva de tiempo y más duro que sus compañeros de la misma área, con el objetivo de cumplir los estándares económicos, por lo tanto, se relaciona con resultados negativos (Schaufeli et al., 2009). En cambio, el Engagement, hace referencia a un estado mental positivo, satisfactorio, que se relaciona con el vigor, la dedicación y la absorción que produce el trabajo. A diferencia de la adicción al trabajo, esta última se relaciona con resultados positivos para la organización (Schaufeli et al., 2002). Dentro de las principales diferencias se encuentra que: (1) los/as trabajadores/as adictos trabajan por un valor instrumental, esto quiere decir obtener una recompensa (i.e., reconocimiento social) y evitar un castigo, y aquellos trabajadores de Engagement trabajan intrínsecamente; (2) los/las adictos/as no disfrutan la tarea que están realizando en el trabajo a diferencia de los/as engaged y (3) la motivación por la cual realizan su trabajo, los primeros tienen una motivación extrínseca a diferencia de aquellos/as trabajadores/as engaged que encuentran una motivación intrínseca (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008).

A pesar de que no existe un consenso sobre una definición de adicción al trabajo, en esta investigación se entenderá como la necesidad excesiva e incontrolable de trabajar exhaustivamente, afectando la salud, relaciones personales y el estado emocional de la persona (Oates, 1968). Además, se debe tener en consideración que las definiciones mencionadas anteriormente tienen elementos en común, entre ellos principalmente, los componentes de adicción al trabajo, que pueden ser definidas por dos componentes: conductual y cognitivo. El componente conductual hace referencia a trabajar excesivamente, donde los adictos tienden a trabajar una cantidad excesiva de tiempo, más allá de lo que es socialmente esperado por la organización, con el objetivo de cumplir metas tanto económicas y propias de la organización, como personales (i.e., reconocimiento social, aumentar autoestima, entre otras). El componente

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

cognitivo se define como trabajar compulsivamente y hace referencia a la obsesión por el trabajo que lleva a pensar en él incluso cuando se está realizando otras actividades y a la compulsión interna que produce que los adictos trabajen de esa manera (Schaufeli, 2016). Se desprende además que ambas dimensiones comparten la compulsión interna como característica, la cual ha sido descrita anteriormente, por lo que, se reafirma la importancia de esta característica dentro de la adicción al trabajo.

En este sentido, la adicción al trabajo tiene un origen multifactorial y proviene de la interacción entre disposiciones personales, procesos cognitivos y emocionales, comportamientos aprendidos y el sistema social en el cual el individuo se encuentra inmerso (McMillan y O'Driscoll, 2008). Para explicar su origen y consecuencias, se han creado diversos modelos que dan explicación al inicio de la adicción, entre ellos el Modelo Afecto-Cognición-Conducta de Sorensen y Feldman (2007), el cual se fundamenta en la definición que realiza Oates de adicción al trabajo. Este modelo establece tres dimensiones: afectiva, cognitiva y conductual. La dimensión afectiva hace referencia a la manera en la que el trabajo influye en la vida del/a trabajador/a. La dimensión cognitiva alude a la idea formada por los/as trabajadores/as que a mayor cantidad u horas de trabajo se obtendrá un mayor reconocimiento. Finalmente, la dimensión conductual menciona la actitud con la cual los/as trabajadores/as se desempeñan en su ambiente laboral. Junto a esto se establecen antecedentes que son significativos al momento de desarrollar adicción laboral, entre los que se encuentran factores individuales y disposicionales, factores del entorno social y cultural organizacional (i.e., recompensas tangibles e intangibles). En este sentido, se puede entender que la adicción al trabajo emergería de la interacción entre antecedentes y los factores previamente mencionados (individuales y contextuales).

Factores de riesgo disposicionales e individuales de un adicto al trabajo

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

Una persona adicta al trabajo, cumple con ciertas características que lo definen, por ejemplo: (1) especial actitud hacia el trabajo, (2) excesiva dedicación en relación al tiempo y esfuerzo, (3) actitud compulsiva e involuntaria a trabajar, (4) desinterés por cualquier actividad ajena al trabajo y (5) finalmente no disfruta de las actividades laborales que se encuentra realizando (Salanova et al, 2008).

En relación al **perfil psicosocial** de un adicto al trabajo, Del Lábano et al. (2006), mencionan que poseen las siguientes características: (1) negación de la situación, (2) manipulación de la información, (3) comunicación interpersonal deficiente, (4) alta necesidad de control, (5) alto compromiso con la organización, (6) trabajo extra, (7) sus hábitos laborales exceden siempre lo prescrito, (8) bajo rendimiento laboral a medio/largo plazo, (9) desarrollo de tareas innecesarias para justificar su exceso de trabajo, (10) problemas de salud; y (11) problemas extralaborales (i.e., baja calidad relaciones extralaborales e insatisfacción fuera del trabajo).

En cuanto a los principales factores de riesgo individuales que pueden encontrarse en una persona con adicción al trabajo tiene: tendencia al control, orientación al logro, personalidad de tipo A (afán crónico por conseguir un número ilimitado de metas en un periodo de tiempo determinado), rasgos de personalidad narcisista, perfeccionista, neurótico y extrovertido y además una afectividad negativa (Del Lábano et al, 2006).

Factores de riesgo del entorno laboral de un adicto al trabajo

Si bien las características individuales del sujeto son elementos relevantes a la hora de relacionar la conducta laboral con la adicción al trabajo, el entorno organizacional también juega un papel fundamental como potenciador de la conducta adictiva.

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

Si el contexto laboral donde se desenvuelve el trabajador se basa en una cultura organizacional que incentiva la presión laboral, la intensidad del trabajo, compensa conductas laborales poco saludables, posee problemas de reclutamiento y prácticas laborales, entonces el ambiente laboral pasa a favorecer conductas adictas al trabajo dentro de la organización (Polo Vargas et al., 2016).

De igual manera, las demandas laborales dentro del puesto de trabajo también pueden transformarse en un elemento perjudicial para una persona que cuenta con las características que propicien una conducta adicta al trabajo. Según Castañeda (2010), existen determinadas demandas laborales clasificadas como “retadoras”, que, a pesar de tener efectos positivos con respecto a la motivación y desempeño laboral, en un trabajador con un perfil potencialmente adicto al trabajo, se transforma en un ambiente favorable para conductas laborales compulsivas y adictivas (sobrecarga laboral y presión temporal).

En resumen, el objetivo de este estudio es conocer los factores de riesgo individuales y del contexto del trabajo que se relacionan con la adicción al trabajo, a través de la descripción de los factores identificados.

Método

La presente revisión sistemática se efectúa en el marco de las directrices PRISMA “*Preferred Reporting Items Systematic Review and Meta Analysis*” (Page et al., 2021).

La búsqueda se realizó en las bases de datos Web of Science, Scopus y SciELO e incluyó artículos de entre enero de 2000 y marzo de 2021.

Se ejecuta con los siguientes términos claves en título, resumen y palabras claves: (Workaholism) AND (Work addiction) AND (Working Compulsively) AND (Risk factors) AND

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

(Vulnerability factors), realizando tres combinaciones de palabras. Refinados por: A) Año de publicación (2000-2021); B) Tipo de documento (artículos científicos) y C) Idioma (inglés).

Las investigaciones escogidas siguieron los siguientes criterios de inclusión: se utilizará solo estudios primarios, estudios que describen factores de riesgo individuales; disposicionales y contextuales para el desarrollo de adicción al trabajo y aquellos estudios que describan adicción al trabajo como: "...".

Los criterios de exclusión son los siguientes: aquellos estudios que no sean primarios, estudios que no sean artículos científicos (i.e., revisiones sistemáticas, narrativas, bibliográficas, meta-análisis, capítulos de libro, notas de editor), estudios que no establezcan relación o asociación entre factores de riesgo y adicción al trabajo, estudios que hayan sido publicados antes del año 2000, estudios que no estén en idioma inglés o español y finalmente, estudios que identifiquen factores de riesgo para el compromiso laboral y no adicción laboral

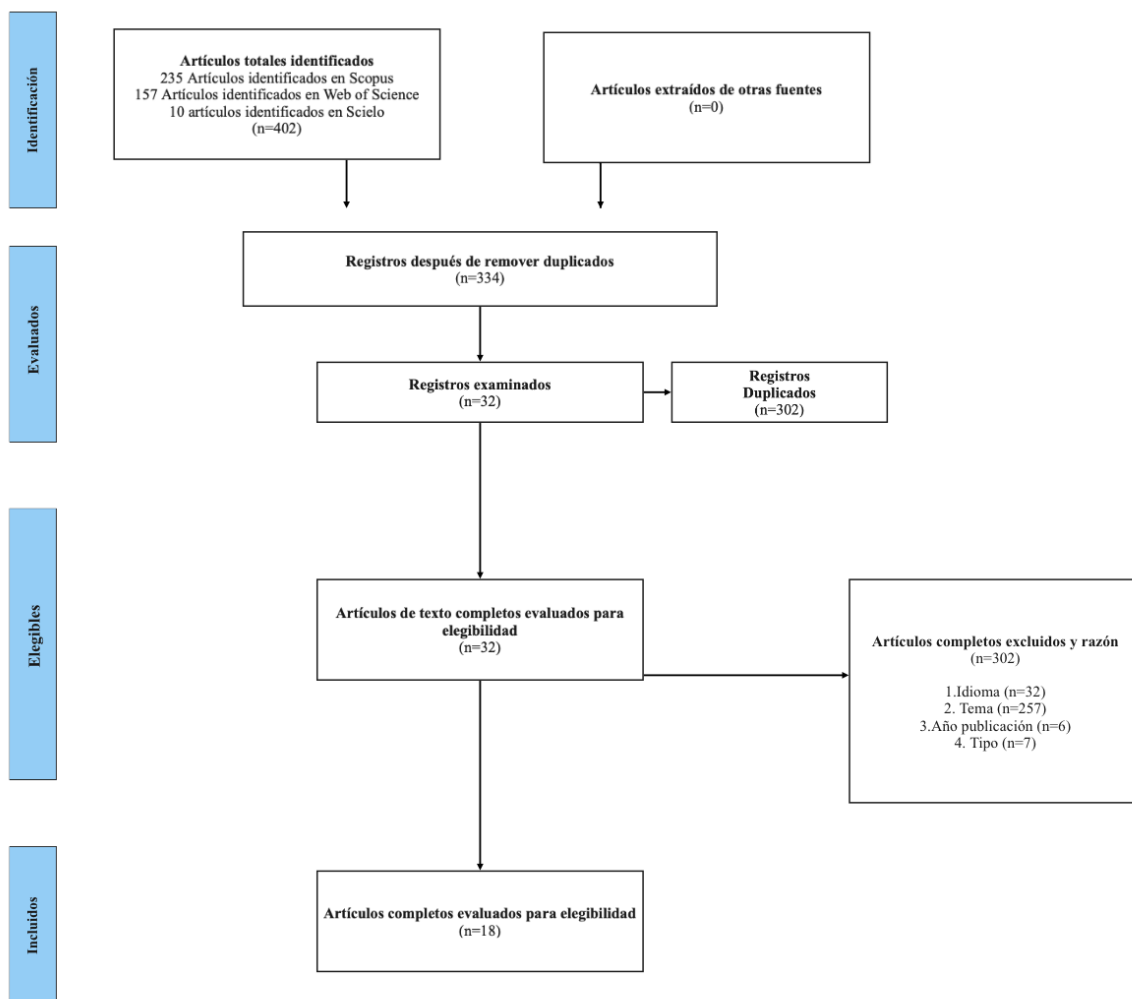
Extracción de los datos, recolección y análisis

La búsqueda inicial fue realizada por uno de los autores (Galaz), para identificar los artículos según los términos de la búsqueda. Luego, se inspeccionó manualmente para seleccionar aquellos que cumplieran con los criterios de inclusión. El screening fue llevado a cabo por todos los/as autores/as (Díaz y Galaz) de forma independiente, revisando títulos, resumen o el documento completo en caso de ser necesario. En caso de existir dudas, fueron resueltas bajo consenso. Según criterios de inclusión, los artículos seleccionados para elegibilidad fueron leídos de manera íntegra. Se utilizó Excel para la extracción y recolección de los datos (Mcbride, 2021).

Artículos seleccionados

Adición al trabajo: Una Revisión Sistemática

Se encontró un total de 402 artículos en total. Tras aplicar los criterios de inclusión se redujo a un total de 32. La información de cada artículo fue extraída y ordenada según el título, país de la publicación, revista de publicación, autor, año de publicación, muestra, porcentaje de mujeres, tipo de artículo y base de datos de la cual se extrajo. La Figura 1 muestra el proceso de selección general utilizado para la búsqueda de literatura científica.



Resultados

Caracterización de los estudios utilizados

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

En total de los 402 artículos identificados inicialmente, sólo 18 de ellos cumplieron con los criterios de inclusión para la revisión sistemática. La tabla de extracción de datos en donde se exponen los resultados de los estudios se encuentra a continuación

Tabla 1:

Características de los estudios seleccionados y los principales resultados en relación al consumo como factor de riesgo de la adicción al trabajo:

ID	Autores	País	Año	Objetivos	Instrumentos	Muestra (n=)	Tipo de muestra	% De mujeres	Edad (m, ds)	Factores identificados	Resultados y conclusiones
1	Atroszko, P. A., Sawicki, A., & Kamble, S.	Polonia India	2019	Investigar la relación entre la adicción al estudio y narcisismo en las muy distintas culturas de Polonia y India.	Bergen Study Addiction Scale Single-Item Narcissism Scale Single-Item Self-Report Measure of Learning Engagement	M 1: 1.127 M 2: 292	Estudiantes de pregrado.	M1: 52,8% M2: 66,8%	M 1: 20.34 M 2: 22,26	Narcicismo	Sugieren que la adicción al estudio está relacionada positivamente con el narcisismo y potencialmente con un trastorno narcisista de la personalidad.
2	Booket, E. J., Dehghan, F., & Alizadeh, Z.	Irán	2018	Determinar el papel de los factores de personalidad y el perfeccionismo en la predicción de la adicción al trabajo entre los miembros de la facultad.	Demographic and job characteristics questionnaire Work addiction risk questionnaire of Spence and Robbins NEO-Five Factor Personality Inventory The revised form of Slaney perfectionism scale	278	Profesores de Universidad	35.25%	31 a 40 años	Extraversión y perfeccionismo	Existe una relación positiva significativa entre el perfeccionismo y la adicción al trabajo entre los miembros de la facultad. Esta característica incluye estándares muy altos de desempeño, junto con autocrítica. Por lo tanto, debido al establecimiento de altos objetivos y estándares profesionales y un mayor esfuerzo para lograr estos objetivos.
3	Durand-Moreau, q., Le Deun, c., Lodde, b., & Dewitte, j. D.	Francia	2018	Proporcionar elementos clínicos que podrían contribuir a un mejor diagnóstico de la	Descripción de reportes de casos clínicos	4	Pacientes remitidos por médicos ocupacionales diagnosticados con adicción laboral.	50%	40,75	Teletrabajo Sistema de remuneraciones	La forma en que se paga a los trabajadores podría constituir un factor de riesgo de adicción al trabajo, especialmente

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

				adicción al trabajo.							cuando todo el salario está relacionado con el desempeño personal del trabajador. Es plausible que el teletrabajo o la confusión entre el entorno laboral y el entorno personal pueda aumentar el número de horas de trabajo y ser responsable de algunos problemas de salud.
4	Falco, A., Dal corso, L., Girardi, D., De Carlo, A., Barbieri, B., Boatto, T., & Schaufeli, W. B.	Italia	2017	Probar un modelo teórico en el que las creencias irracionales en el trabajo median la asociación entre dos dimensiones del perfeccionismo: el perfeccionismo orientado a sí mismo (SOP) y el perfeccionismo socialmente prescrito. perfeccionismo (SPP) y adicción al trabajo.	Cuestionario de creencias irracionales relacionadas con el trabajo Escala de perfeccionismo multidimensional al trabajo holandesa Test Qu-Bo, un instrumento estandarizado desarrollado para el contexto italiano	770	Trabajadores de una empresa privada del sector metalmecánico.	M1: 57,1% M2: 31,1%	M1: Entre 40-50 años M2: Entre 40-50 años	Perfeccionismo Creencias irracionales relacionadas con el trabajo.	Las intervenciones destinadas a prevenir la adicción al trabajo deben apuntar a las creencias irracionales relacionadas con el trabajo de las perfeccionistas relacionadas con el fracaso y las demandas de desempeño.
5	Andreassen, c. S., Bjorvatn, b., Moen, b. E., Waage, s., Magerøy, n., & Pallesen, s.	Noruega	2016	Probar la asociación entre los tipos/estilos de personalidad y el desarrollo de adicción al trabajo	Escala de adicción al trabajo de Bergen (BWAS). Conjunto de artículos de personalidad mini-internacional (Mini-IPIP).	1267	Enfermeros	90%	35,71	Neuroticismo Parentalidad (inversamente) Mayor responsabilidad laboral.	El neuroticismo se asoció positivamente con un aumento de la adicción al trabajo. Empezando a tener al menos un hijo en el hogar durante el mismo período se asoció

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

											negativamente con un aumento en la adicción al trabajo. Aquellos categorizados como no adictos al trabajo estable tenían puntuaciones más bajas en neuroticismo en comparación con todas las demás enfermeras. Los adictos al trabajo estables tenían puntuaciones más altas en intelecto / imaginación que los no adictos al trabajo estables.
6	Rezvani, A., Bouju, G., Keriven-Dessomme, B., Moret, L., & Grall-Bronnec, M.	Francia	2014	Evaluar las características de la HA en el personal médico hospitalario.	Work Addiction Risk Test Job Content Questionnaire	441	Médicos (excluidos los residentes)	57%	42,4 años	Nivel de jerarquía y responsabilidad Altas demandas laborales	WA afecta especialmente a los profesores, que tienen el estatus más alto entre los médicos en la jerarquía hospitalaria. Este estudio destaca la importancia de las limitaciones y la carga de trabajo, que son coherentes con los factores de vulnerabilidad individuales.
7	Kravina, L., Falco, A., De Carlo, N. A., Andreassen, C. S., & Pallesen, S.	Italia	2013	Investigar la relación entre el nivel de adicción al trabajo de los hijos adultos y los niveles de adicción al trabajo de sus padres.	Escala de adicción al trabajo holandesa escala de compromiso laboral de Utrecht	438	Familias (padres, madres e hijos adultos)	52,5%	44,6 años	Tener padres adictos al trabajo.	Los resultados mostraron que las puntuaciones de los padres sobre el trabajo excesivo se relacionan positivamente con la adicción al trabajo, pero que el impacto depende del género del

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

										padre.	
8	Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L.	Estados Unidos	2010	Investigó cómo narcisismo, tres dimensiones de perfeccionismo (altos estándares, discrepancia y orden) y disposicional el afecto positivo y negativo se relacionan con la adicción al trabajo en general. Así como con tres dimensiones identificadas de la adicción al trabajo (impaciencia, compulsión por trabajar y control policrónico) más allá de los cinco factores de personalidad.	Inventario de personalidad narcisista Prueba de riesgo de adicción al trabajo Perfeccionismo: la escala casi perfecta revisada Afecto positivo y negativo: el afecto positivo y negativo. programa (PANAS) se utilizó para medir positivos y negativos afectividad Encuesta de autoinforme de 50 ítems del ítem de personalidad internacional	322	Estudiantes universitarios que trabajan	73%	24 años	Rasgos de personalidad neurótica (5 Grandes) Narcisismo Perfeccionismo Afecto negativo NA (tendencia a la ansiedad, el miedo y la ira) NA como el narcisismo son positivamente relacionado con las dimensiones de la adicción al trabajo de la impaciencia y la compulsión por trabajar.	Los análisis de regresión jerárquica indican que las dimensiones del perfeccionismo, el afecto negativo y el afecto positivo están significativamente relacionados con la adicción al trabajo. Más allá de los factores de personalidad de los Cinco Grandes
9	Sayan, İlknur	Turquía	2021	Este estudio tuvo como objetivo examinar la relación entre los componentes extraversión (EX) y conciencia (CO) de factores de personalidad Big Five, subescalas de Trabajo excesivo (WE) y Trabajo Compulsivo (WC) en Escala holandesa de adicción al	DUWAS Valoración de las auto emociones (EAE) de la escala de IE desarrollada por Law, Wong y Song (2004)	325	Personal sanitario de un hospital privado	78,2%	<25	Uso de las emociones	Se encontró que la UoE tiene un impacto en el relación entre WE, WC y CO. Cuando se controla UoE, se produce una relación positiva entre WE y CO. Se puede decir que las UoE a través del pensamiento pueden conducir al control y manejo de las emociones. La UoE tuvo un

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

				trabajo (DUWAS) y dimensión Uso de las emociones de la escala de inteligencia emocional (IE).							efecto positivo en la relación entre WE, CO y EX.
10	Taris, T. W., Van Beek, I., & Schaufeli, W. B.	Holanda	2012	Examinaron los correlatos demográficos y ocupacionales de la adicción al trabajo.	Escala de adicción al trabajo holandesa Las características demográficas y ocupacionales se midieron mediante cinco ítems aprovechar el sexo, la edad, el sector del mercado laboral, la profesión y la situación laboral de los participantes (autónomos o no), respectivamente	9160	Trabajadores holandeses de distintas áreas	44%	38 años	Grupos de riesgo de adicción al trabajo: directivos y profesionales de alto nivel y los que trabajan en el Sectores del mercado laboral como la comunicación, el comercio / comercio y los sectores de la consultoría.	Promedio relativamente alto los puntajes en adicción al trabajo fueron obtenidos por trabajadores de la agricultura, la construcción, sectores de comunicación, consultoría y comercio / comercio, así como gerentes y profesionales superiores. Las otras características no se relacionaron débilmente con la adicción al trabajo.
11	Jackson, S. S., Fung, M. C., Moore, M. A. C., & Jackson, C. J.		2016	Investigar los rasgos de personalidad asociados con la adicción al trabajo.	Conjunto de elementos de personalidad de NEO-International (NEO-IPIP) mide el modelo de cinco factores de personalidad El cuestionario de personalidad de Eysenck (EPQ-R) Las escalas BIS / BAS miden tres componentes de el sistema de activación conductual (o-BAS)	M1: 464 M2:105	M1: trabajadores a tiempo completo, con base en Australia M2: gerentes en activo de los Estados Unidos	M1: 44,7% M2: 49,5	M1: 39,89 años M2: 31,51 años	Neuroticismo	Se encontró que el Neuroticismo, o-BIS y r-BIS se asociaron con: sentirse impulsado a trabajar, pero solo en trabajadores, no para Gerentes. Estas relaciones pueden ser interpretado como un reflejo de una tendencia hacia las personas neuróticas y ansiosas. sentirse obligado a trabajar en puestos de trabajo

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

					Escalas de Jackson-5 de la teoría revisada de la sensibilidad al reforzamiento (r-RST) Batería de adicción al trabajo					subalternos, pero no en puestos gerenciales trabajos.	
12	Spagnoli, P., Kovalchuk, L. S., Aiello, M. S., & Rice, K. G.	Italia	2021	Proporcionar evidencia del papel predictivo del perfeccionismo en el contexto laboral, utilizamos un estudio de dos ondas con rezagos cruzados para examinar la relación entre el perfeccionismo, la adicción al trabajo y el compromiso labora	Escala casi perfecta revisada (SAPS); Escala de adicción al trabajo (DUWAS); Escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES-9)	N1= 413 N2=213	Empleados; FreeLancer; profesores; managers; médicos; educadores; policías; investigadores y otros	49,8%	M=42,7 años De= 12.27	La dimensión "Preocupaciones excesivas" del perfeccionismo se correlaciona con la adicción al trabajo. los aspectos autodestructivos de la autocrítica excesiva, como evaluar regularmente el desempeño de uno para alcanzar los estándares como inadecuado y, al mismo tiempo, sentirse presionado para persistir en los esfuerzos, puedan hacer que los empleados trabajen de manera excesiva y compulsiva	El perfeccionismo cumple un rol clave en el desarrollo de adicción al trabajo.
13	Sayan	Turquía	2020	Examinar la relación entre las dimensiones de la adicción al trabajo y los factores de EX y CO.	DUWAS; Dimensión amabilidad (Escala de tipos de personalidad) Y Dimensión de valoración de auto emociones (Escala de IE)	N=340	Administradores; doctores/enfermeras y otros	78,2%	M= 25	Uso de emociones actúa como mediador entre la adicción al trabajo y la extraversión. El uso de emociones actúa como mediador en el efecto de la consciencia frente adicción al trabajo.	Existe una relación positiva entre los factores de personalidad neurótica y de extraversión.

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

										El uso de emociones no actúa como mediador en la relación de la dimensión cognitiva de adicción al trabajo y la extraversión. El UoE no juega un papel mediador en el componente cognitivo de adicción al trabajo y el factor de personalidad de Consciencia	
14	Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C., & Snir, R	Italia	2020	investigar la asociación entre el narcisismo y dos formas de inversión de trabajo pesado, a saber, la adicción al trabajo y el compromiso laboral	Inventario personalidad Narcisista (NPI); DUWAS; Escala de Compromiso laboral de Utchret (UWES-9); Escala QTU-Bo Test	N=217 trabajadores	FreeLancer; oficinistas; obreros; otras profesiones	55,7%	M=45 Ds=12	Carga laboral Personalidad Narcisista	El narcisismo se asoció positivamente con la adicción al trabajo y sus dimensiones de trabajar en exceso y trabajar compulsivamente solo en personas que enfrentan una gran carga de trabajo. La relación entre narcisismo y adicción al trabajo es positiva y significativa cuando la carga de trabajo es alta. El narcisismo es factor de riesgo en la presencia de ambientes de trabajo exigentes
15	Daniel Spurk, Andreas Hirschi, and Simone Kauffeld	Alemania	2015	Expandir la red nomológica sobre antecedentes de adicción al trabajo mediante	DUWAS; Inseguridad profesional; encuesta de apoyo organizacional percibido (Versión	685	Investigadores	58,2%	M:32,44 DS: 2/4,747	Inseguridad profesional; barreras profesionales; compromiso organizacional;	Inseguridad profesional; barreras profesionales; compromiso organizacional;

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

				la construcción de un modelo de conjunto de carreras profesionales y contextuales se relacionan con la adicción al trabajo	abreviada); escala de compromiso afectivo; escala de seibert, kraimer y pierotti					metas profesionales extrínsecas; Apoyo organizacional	metas profesionales extrínsecas
16	Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., & Schaufeli, W. B.	Holanda	2014	Mostrar que los antecedentes cognitivos tienen un impacto indirecto en el agotamiento que se produce por la adicción al trabajo	Autoestima basada en el desempeño; regla de continuación suficiente	191	Personal científico; personal de apoyo	65,5%	M:39,1 DS:12,09	Autoestima basada en el desempeño; regla de continuación suficiente	Tener autoestima basada en el desempeño promueve el impulso compulsivo de trabajar. Pero la autoestima basada en el desempeño se relaciona con el componente cognitivo, pero no conductual. Depender de una regla de continuación fomenta la adicción al trabajo. Influencia mutua entre trabajar compulsivamente y el agotamiento.
17	Falvo, Rossella; Visintin, Emilio Paolo; Capozza, Dora; Falco, Alessandra; De Carlo, Alessandro	Italia	2013	Destacar variables individuales que se relacionen con la adicción al trabajo	DUWAS; Escala de personalidad proactiva y escala de auto eficiencia (versión abreviada)	215	Enfermeras	82,7%	X	Locomoción; Personalidad proactiva y creencias de autoeficacia	La adicción al trabajo se relaciona positivamente con la locomoción y negativamente con la proactividad. La autoeficacia se relaciona negativamente con la adicción al trabajo
18	Van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste,	Belgica	2011	Examinar orientaciones motivacionales que alimenten los dos	DUWAS (Escala de adicción al trabajo); escala general de inventario de	370	Trabajadores de cuello blanco	46%	M:37,95 años DS: 11,19 años	Motivación controlada; Motivación autónoma	La motivación controlada se relaciona positivamente con el trabajo

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

M., Germeys, F., & Schaufeli, W	componentes de la adicción al trabajo	desgaste de Maslach; escala de autorregulación	compulsivo, lo que a su vez se relaciona positivamente con agotamiento, esto explica la asociación positiva entre motivación controlada y agotamiento. Tanto la motivación autónoma como la controlada se relacionaron positivamente con la tendencia a trabajar en exceso
---------------------------------------	---	--	---

Tal como se mencionó en la introducción y para efectos de esta revisión sistemática Oates describe el concepto como la necesidad excesiva e incontrolable de trabajar exhaustivamente, afectando la salud, relaciones personales y el estado emocional de la persona (Oates, 1968).

Los artículos se categorizaron según tipo de población, incluyendo población general (k=1), trabajadores/as de la salud (k=8), trabajadores/as del área educacional (k=3), trabajadores/as del área administrativa/gerencial (k=6), trabajadores/as del servicio policial (k=1), trabajadores/as del área de la investigación (k=3), pacientes diagnosticados/as con adicción laboral (k=1), trabajadores/as de otras áreas no especificadas (k=6) y estudiantes universitarios/as (k=2).

El tamaño de las muestras de los 18 artículos osciló entre 4 y 9.160 participantes, alcanzando un total de 18.890 participantes. Los estudios provenían de diferentes países, incluyendo: Italia (k = 5), Turquía (k = 2), Holanda (k = 2), Francia (k = 2) y Estados Unidos (k = 2); Finlandia, Alemania, Bélgica, Polonia, India, Irán, Noruega y Australia (k = 1).

La media de edad de los individuos varió entre 20,34 años y 46,93 años con una media de 33,63 años y uno de los estudios no aportó la edad media. De los 18 estudios, el porcentaje de mujeres se sitúa entre el 31,1% y el 90%, apreciándose una mayor representación de participantes mujeres.

Síntesis de resultados

Factores de Riesgo Individuales

Dentro de los factores de riesgo individuales que propician adicción al trabajo, se encontró que el perfeccionismo, la personalidad narcisista, el neuroticismo, la extraversión, el uso de las emociones, la autoestima basada en el desempeño, la inseguridad profesional, las creencias laborales irracionales, estrategias deficientes de gestión de energía, tipos de motivación

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

(controlada y autónoma), compromiso laboral, la adaptación emocional, tener padres adictos al trabajo y aquellos padres con estilo de personalidad neurótica con al menos un hijo.

El **Perfeccionismo** (k=4; Booket et al., 2018; Clark et al., 2010; Falco et al., 2017; Spagnoli et al., 2021) fue el factor que más se relaciona con conductas adictivas en el trabajo en comparación a los demás. Por otro lado, la **personalidad Narcisista** se relaciona en tres estudios con el trabajo compulsivo (k=3; Atroszko et al., 2019; Clark et al., 2010; Falco et al., 2020). Con respecto a los rasgos de personalidad utilizando el modelo Big Five, evidenció que la adicción al trabajo se relaciona positivamente con el **Neuroticismo** (k=3; Andreassen et al., 2016; Clark et al., 2010; Jackson et al., 2016) y la **Extraversión** (Booket et al., 2018).

Dos estudios evaluaron el **Uso de las Emociones**, como mediador sobre la extraversión y el afecto de la consciencia sobre la adicción laboral, indicando que esta funciona como factor de riesgo en el componente cognitivo de la adicción al trabajo (k=1; Sayan, 2021).

La **Autoestima basada en el desempeño laboral** (Van Wijhe et al., 2014), la **Inseguridad Profesional** (Spurk et al., 2016) y las **Creencias laborales irracionales** (Falco et al., 2017), relacionadas con el fracaso, las demandas de desempeño y cumplir las expectativas organizacionales, también fueron consideradas como detonantes de conductas vinculadas a la adicción laboral.

Un estudio destacó que la falta de capacidad o el uso de **Estrategias Deficientes de Gestión de la energía**, producen altos niveles de adicción al trabajo (Schulz et al., 2017). Por otro lado, altos niveles de **Compromiso Laboral** podrían producir conductas de trabajo compulsivo (Spurk et al., 2016), al igual que altos niveles de **motivación controlada** (locus de control y causalidad externa) y **motivación autónoma** (locus de control y causalidad percibida internamente) (Van den Broeck et al., 2011).

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

Un estudio indicó que **la Adaptabilidad Emocional**, descrita como la capacidad de moverse de un estado emocional a otro rápidamente, propicia las tendencias compulsivas de los adictos al trabajo, debido a que produce una mayor tendencia de control. Por lo que, no logran regular su comportamiento para adaptarse a un cambio (Falvo et al., 2013).

Por último, según un estudio, **tener padres adictos al trabajo** repercute en futuras conductas laborales relacionadas al trabajo excesivo en los hijos (Kravina et al., 2014). Mientras que el hecho de poseer rasgos de **personalidad neurótica, pero al menos tener un hijo en el hogar**, se asoció negativamente con el aumento de niveles de adicción laboral (Andreassen et al., 2016).

Factores de Riesgo del Contexto Laboral de un Adicto al Trabajo

En cuanto a aquellos factores de riesgo del contexto laboral que pueden desencadenar adicción al trabajo, se encontró que: altas demandas laborales, mayores responsabilidades laborales, sistemas de compensaciones, trabajar en modalidad de teletrabajo, barreras profesionales y además desempeñarse en el área de comunicaciones, consultoría y comercio.

Las **Altas demandas laborales** fueron indicadas como factores de riesgo en dos estudios (k=2; Falco et al., 2020; Rezvani et al., 2014;) donde en uno de ellos, la relación está condicionada a trabajadores con rasgos de personalidad neurótica (Falco et al., 2020). Por otro lado, poseer mayor **responsabilidad laboral** dentro de una organización, también fue relacionado a conductas excesivas de trabajo (k=3; Andreassen et al., 2016; Rezvani et al., 2014; Taris et al., 2012).

Según un estudio, **la modalidad de teletrabajo** incide en favorecer conductas de adicción al trabajo, ya que se dificulta la capacidad de separar el espacio laboral, de la vida personal del trabajador (Durand-Moreau, 2018). Además, se halló que los **Sistema de**

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

Compensaciones también constituyen un factor de riesgo en conductas adictivas al trabajo, en especial cuando están ligadas al desempeño personal del trabajador (Durand-Moreau, 2018).

En otro estudio, se identificó que las **Barreras profesionales** dentro de una organización corresponden a un factor de vulnerabilidad que podrían producir adicción al trabajo, debido a que la falta de oportunidades para seguir surgiendo/creciendo en la organización que provoca que los trabajadores quieran trabajar más para cumplir expectativas organizacionales (Spurk et al., 2016).

Finalmente, los trabajadores que se **desempeñan dentro de los sectores de la comunicación**, consultoría y comercio, se ven más expuestos a padecer adicción al trabajo (Taris et al., 2012).

Discusión

La presente revisión sistemática exploró en 18 artículos los factores de riesgo que propician el desarrollo de adicción al trabajo, con estudios que tomaron sus mediciones en diferentes países entre enero de 2000 y marzo de 2021. La elección de los años de búsqueda se basó en la cantidad de artículos encontrados, la cual no difería entre rangos más amplios de años.

Para efectos de esta revisión sistemática, la adicción al trabajo ha sido entendida como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar exhaustivamente, afectando la salud, relaciones personales y el estado emocional de la persona (Oates, 1968). El propósito que se planteó consistió en conocer los factores de riesgo individuales y del contexto del trabajo que se relacionan con la adicción al trabajo, a través de la descripción de los factores identificados.

Para dar respuesta al objetivo de esta investigación, luego de la revisión de los 18 artículos seleccionados, se encontró que los factores de riesgo relacionados con la adicción al trabajo dan respuesta a dos tipos de factores. En primer lugar, se encontró que existen factores de

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

riesgo individuales, entre los que se halló un total de 14 factores. En segundo lugar, se detectaron factores de riesgo contextuales, entre los cuales destacan un total de seis de ellos (altas demandas laborales, mayores responsabilidades laborales, sistemas de compensaciones, trabajar en modalidad de teletrabajo, barreras profesionales y desempeñarse en el área de comunicaciones, consultoría y comercio)

Se ha utilizado esta división de los factores, debido a que, según los hallazgos de Salanova y sus colaboradores (2008), las causas principales de la adicción al trabajo apuntan tanto a condiciones personales, como laborales, que interaccionan y hacen que en un contexto laboral específico el/la trabajador/a se vea afectado por esta adicción.

Tal como se mencionó en la introducción, se ha encontrado evidencia que demuestra que la adicción al trabajo puede explicarse a través del Modelo Afecto-Cognición-Conducta de Sorensen y Feldman (2007), el cual refuerza la idea de que la adicción emerge de la interacción entre los factores individuales y disposicionales que poseen los/as trabajadores/as, sumado a los factores contextuales y organizacionales que contiene el entorno en el cual se encuentran insertos.

Implicaciones teóricas y prácticas

Es importante mencionar que, si bien la búsqueda sistemática se enfocó en detectar factores individuales como contextuales relacionados a la adicción laboral, se encontró que los factores de riesgo individuales pueden ser subcategorizados en factores disposicionales y personales. Por un lado, los factores disposicionales se orientan a tendencias de conducta y/o personalidad que entregan estabilidad y consistencia a las acciones, reacciones emocionales y los estilos cognitivos de cada sujeto (Ortet I Fabregat et al., 2001). Entre los resultados obtenidos y en base a la teoría de los cinco grandes destacan: (1) Perfeccionismo, (2) Narcisismo, (3)

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

Extraversión y (4) Neuroticismo. Por otro lado, encontramos factores personales, los cuales se enfocan en predisposiciones relacionadas con características particulares de cada trabajador/a (Bolívar Muñoz, et. al, 2009) entre los cuales se encuentran: (1) Uso de Emociones, (2) Tipo de autoestima (i.e., Basada en el desempeño), (3) Inseguridad Profesional, (4) Creencias Irracionales relacionadas al trabajo, (5) Estrategias deficientes de Gestión de Energía, (6) tipos de Motivación (i.e., controlada y autónoma), (7) Compromiso Laboral, (8) la Adaptación Emocional, (9) tener padres que padecen Adicción al Trabajo y (10) aquellos padres con estilo de personalidad Neurótica con al menos un hijo.

Es preciso señalar que, el uso de subdivisiones de los factores de riesgo que predisponen a conductas de adicción al trabajo, podría ser de utilidad para el área de Recursos Humanos dentro de las organizaciones, debido a que podría ser información relevante en los procesos de reclutamiento y selección de personal, además de orientar planes de intervención en distintos niveles (individual y organizacional) para prevenir conductas adictivas en los/las trabajadores/as y evitar consecuencias a nivel organizacional.

Fortalezas y Limitaciones del estudio

Dentro de las principales fortalezas encontradas en este estudio se destaca el uso de bases de datos que contienen revistas indexadas, lo que garantiza calidad científica de los estudios incorporados en esta investigación, la búsqueda de factores de riesgo individuales y contextuales relacionados a la adicción al trabajo y la entrega de información actualizada sobre la temática principal a investigar.

En cuanto a las limitaciones, se puede mencionar que, si bien la búsqueda sistemática fue llevada a cabo de manera exhaustiva, se recomienda incluir estudios en otros idiomas (i.e., español, alemán y portugués), estudios que contengan más temáticas relacionadas con la adicción

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

al trabajo (i.e., factores protectores, intervenciones efectivas en adicción al trabajo) y por último incorporar otros tipos de estudios (i.e., no sólo artículos científicos).

Finalmente, es importante destacar que esta temática no ha sido investigada en profundidad en Latinoamérica y Chile, por lo que sería recomendable para futuras investigaciones ahondar más en esta materia, con el objetivo de conocer las consecuencias de la adicción del trabajo en diversas culturas organizacionales.

A través de este estudio se logró evidenciar la importancia que tienen los factores individuales y del contexto laboral al momento de desarrollar adicción al trabajo. Es fundamental conocer sobre esta temática, debido a que en las organizaciones se podrían diseñar y aplicar intervenciones y/o estrategias preventivas con el objetivo de disminuir las consecuencias que trae la adicción al trabajo tanto para las organizaciones (i.e., absentismo, rotación, menor productividad) como para los/as trabajadores/as (i.e., mayores niveles de estrés, riesgo cardiovascular, problemas de sueño, aumento/disminución de peso).

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

Referencias

- Aguirre Mendieta, M. E. (2017). *La adicción al trabajo y su relación con la calidad de vida: una revisión teórica* [Tesis de Maestría, Universidad de Especialidades Espíritu Santo]. Archivo digital. <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/1605>.
- Almeida, L. Barreto, M. Martins, J., Haddad, M y Galdino, M (2020). Workaholism entre los docentes de posgrado en enfermería de stricto sensu en Brasil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4071.3326>
- Andreassen, C. S., Bjorvatn, B., Moen, B. E., Waage, S., Magerøy, N., y Pallesen, S. (2016). A longitudinal study of the relationship between the five-factor model of personality and workaholism. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 23(3), 285–298.
- Atroszko, P., Sawicki, A., y Kamble, S. (2019). Cross-cultural pilot study on the relationship between study addiction and narcissism among undergraduate students in Poland and India. *Health Psychology Report*, 7(4), 325-333. <https://doi.org/10.5114/hpr.2019.88058>
- Barcenas, A. y Pinheiro, V. (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). *CEPAL/OIT*.
- Bogg, J., y Cooper, C. (1995). Job satisfaction, mental health, and occupational stress among senior civil servants. *Human relations*, 48(3), 327-341.
- Booket, E. J., Dehghan, F., y Alizadeh, Z. (2018). The role of predicting the formation of workaholism based on personality factors and perfectionism in academics. *Cogent Psychology*, 5(1), 1527200.

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

- Botero, C., y Delfino, G. (2019). Adicciones al trabajo: factores psicológicos predisponentes, consecuencias de la adicción y tratamientos psicológicos. *Hologramática*, 30(1), 69-87.
- Castañeda Aguilera, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism): Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 57-66.
- Castañeda, E. & García, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131-139.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M., y Taylor, M. L. (2010). Beyond the big five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786–791. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.013>
- Del Líbano Miralles, M., García-Renedo, M., Gumbau, S. L., y Soria, M. S. (2003). ¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción? *Fòrum de Recerca*, (9), 18.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27, 24-30.
- Durand-Moreau, Q., LE Deun, C., Lodde, B., y Dewitte, J. D. (2018). The framework of clinical occupational medicine to provide new insight for workaholism. *Industrial health*, 56(5), 441–451. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2018-0021>
- Falco, A., Dal Corso, L., Girardi, D., De Carlo, A., Barbieri, B., Boatto, T., y Schaufeli, W. B. (2017). Why is perfectionism a risk factor for workaholism? The mediating role of irrational beliefs at work. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 24(4), 583–600.
- Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C., y Snir, R. (2020). Is narcissism associated with heavy work investment? The moderating role of workload in the

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

- relationship between narcissism, workaholism, and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4750.
- Falvo, R., Visintin, E. P., Capozza, D., Falco, A., y De Carlo, A. (2013). The relationships among workaholism, proactivity, and locomotion in a work setting. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 41(9), 1557-1569.
- Jackson, S. S., Fung, M.-C., Moore, M.-A. C., y Jackson, C. J. (2016). Personality and Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 95, 114–120. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.020>.
- Kravina, L., Falco, A., De Carlo, N. A., Andreassen, C. S., y Pallesen, S. (2014). Workaholism and work engagement in the family: The relationship between parents and children as a risk factor. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 875–883. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.832208>
- Lee, K., Suh, C., Kim, J. E., y Park, J. O. (2017). The impact of long working hours on psychosocial stress response among white-collar workers. *Industrial health*, 55(1), 46-53.
- López-Morales, A., González-Velázquez, F., Morales-Guzmán, M. I., y Espinoza-Martínez, C. E. (2007). Síndrome de burnout en residentes con jornadas laborales prolongadas. *Revista Médica del instituto mexicano del seguro Social*, 2007;45(3):233-242.
- Mcbride, P.K. (2021). Excel. In *Office XP Made Simple*. <https://doi.org/10.4324/9780080551111-7>
- McMillan, L.H.W.; O’Driscoll, M.P. The wellsprings of workaholism: A comparative analysis of the explanatory theories. In *The Long Work Hours Culture. Causes, Consequences and Choices*; Burke, R.J., Cooper, C.L., Eds.; Emerald Group Publishing Limited: Bingley, UK, 2008; pp. 85–111

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

- Montalvo, J. F., y Echeburúa, E. (1998). Laborodependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 3(2), 103-120.
- Muchinsky, P.M. (1994). Psicología aplicada al trabajo. Una introducción a la psicología industrial y organizacional. Bilbao: Desclée de Brower.
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136.
- Oates, W. (1968). On being a “workaholic” (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19,16-20.
- OIT Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT;1986
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., & McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *bmj*, 372.
- Pita Fernández, S., Vila Alonso, M. T., & Carpena Montero, J. (1997). Determinación de factores de riesgo. *Cad aten primaria*, 4, 75-78.
- Polo Vargas, J. D., Santiago Briñez, V., Navarro Segura, M. C., y Alí Nieto, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19(35), 148-160.
- Rezvani, A., Bouju, G., Keriven-Dessomme, B., Moret, L., y Grall-Bronnec, M. (2014). Workaholism: ¿Are physicians at risk? *Occupational Medicine*, 64(6), 410-416.
- Rosenman, R. H., y Friedman, M. (1974). Neurogenic factors in pathogenesis of coronary heart disease. *Medical Clinics of North America*, 58(2), 269-279.

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. y Fidalgo M. (2008). La adicción al trabajo. *Nota Técnica de Prevención 759*. Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Trabajo.
- Salas-Blas, E., y Copez-Lonzoy, A. (2018). ¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo. *Cultura: Revista de la Asociación de Docentes de la USMP*, 32.
- Sayan, Í. (2021). The Mediator Role of Use of Emotion in the Association between Personality Traits and Workaholism. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 37(2), 221-232.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., y Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320–348.
- Schaufeli, W., Taris, T. & Rhenen, W. (2008) Workaholism, Burnout, and Work Engagement: ¿Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173–203.
- Schaufeli, W.B. Heavy work investment, personality and organizational climate. *J. Manag. Psychol.* **2016**, 31, 1057–1073.
- Schaufeli, W.B.; Taris, T.W.; Bakker, A.B. It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In *The Long Work Hours Culture. Causes, Consequences and Choices*; Burke, R.J., Cooper, C.L., Eds.; Emerald Group Publishing Limited: Bingley, UK, 2008; pp. 203–225.

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

- Schulz, A. S., Bloom, J., y Kinnunen, U. (2017). Workaholism and daily energy management at work: associations with self-reported health and emotional exhaustion. *Industrial health*, 2016-0150.
- Spagnoli, P., Kovalchuk, L. S., Aiello, M. S., y Rice, K. G. (2021). The predictive role of perfectionism on heavy work investment: A two-waves cross-lagged panel study. *Personality and Individual Differences*, 173, 110632.
- Spence, J. T., y Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
- Spurk, D., Hirschi, A., y Kauffeld, S. (2016). A new perspective on the etiology of workaholism: The role of personal and contextual career-related antecedents. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 747-764.
- Ortet i Fabregat, G., Ibáñez Ribes, M., Ipola, M., & Moreno, S. (2001). *Manual del Cuestionario Revisado de Personalidad de Eysenck*. Madrid: TEA Ediciones.
- Taris, T. W., Van Beek, I., y Schaufeli, W. B. (2012). Demographic and Occupational Correlates of Workaholism. *Psychological Reports*, 110(2), 547-554.
<https://doi.org/10.2466/03.09.17.PR0.110.2.547-554>
- Valls Fernández, F. y Martínez Vicente, J. M. (2004). “La centralidad y el valor del trabajo en el proceso de inserción laboral de personas desempleadas”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(3), 337-354. DOI: 10.5093/cl2010v1n1.
- Van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F., y Schaufeli, W. (2011). Understanding workaholics' motivations: A self-determination perspective. *Applied Psychology*, 60(4), 600-621.

Adicción al trabajo: Una Revisión Sistemática

Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., y Schaufeli, W. B. (2011). To stop or not to stop, that's the question: About persistence and mood of workaholics and work engaged employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18(4), 361-372.

Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., y Schaufeli, W. B. (2014). Enough is enough: Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management*, 53(1), 157-177.

Weiss, Z., Snir, D., Zohar, R., Klein, B., Eyal, P., Dynia, A., y Eldar, R. (2004). Allocation and preference of patients for domiciliary or institutional rehabilitation after a stroke. *International Journal of Rehabilitation Research*, 27(2), 155-158.