

**Línea de investigación organizacional**

**La adicción al trabajo**

**Erika Alexandra Echeverri Buritica**

**Universidad Católica Popular del Risaralda  
Programa de Psicología  
Pereira  
2010**

## Contenido

<b>Resumen .....</b>	<b>3</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>1. La adicción al trabajo .....</b>	<b>4</b>
<b>2. De la adicción – a la adicción al trabajo .....</b>	<b>5</b>
<b>3. De la personalidad a la adicción al trabajo .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Del comportamiento de los laboradictos.....</b>	<b>20</b>
<b>5. Caso.....</b>	<b>22</b>
<i>5.1 Sujeto ex adicto al trabajo .....</i>	<i>22</i>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>27</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>29</b>

### **Resumen**

El presente texto pretende dar respuesta y evidenciar si la adicción al trabajo puede desencadenarse por algunos tipos de personalidades como la obsesiva – compulsiva y evitativa. Para dar respuesta a esto, se realizó una búsqueda en diferentes autores que se basan en distintas perspectivas como la psicología clínica, psicoanalítica, las adicciones, el trabajo, entre otros, logrando definir cada uno de los conceptos claves para entender la problemática tratada. A partir de estas búsquedas se obtuvo la orientación para responder a los interrogantes planteados en el documento y dar una respuesta positiva a ellos.

Palabras claves: Trabajo, Adicción, Adicción al trabajo, personalidades, trastornos, personalidad obsesiva – compulsiva y personalidad evitativa.

### **Abstract**

This text seeks to respond and show whether workaholism can be triggered by certain types of personalities as the obsessive - compulsive and avoidant. To answer this, do a search in different authors based on the perspectives of clinical psychology, psychotherapy, addictions, work, among others, managing to define each of the key concepts to understand the problems treated. From these searches were obtained guidance to respond to the questions raised in the document and to respond positively to them.

Keywords: Work, Addiction, Addiction to work, personalities, disorders, obsessive - compulsive and avoidant personality.

## **Introducción**

El trabajo ha sido la herramienta más beneficiosa e indispensable con la cual ha contado los seres humanos pues provee sustento y permite subsistir en este mundo tan demandante y cambiante. Sin embargo, la vida de los sujetos no solo gira alrededor de éste, aunque se reconozca como uno de los factores más importantes para su sostenimiento y crecimiento personal, pues el individuo se desenvuelve, desarrolla, crece, aprende e interacciona con otros contextos como el familiar, político, social, pareja y laboral.

Sin embargo, en algunas organizaciones la exigencia laboral sobrepasa los límites de lo permitido y por estas razones se puede generar desequilibrio en la vida de un sujeto, aunque debe reconocerse que no solo las organizaciones demandantes son las que generan adicción al trabajo, sino que algunos individuos encuentran en ésta una forma de escapar al mundo y a los problemas y demás situaciones que generan malestar.

### **1. La adicción al trabajo**

Para el desarrollo del presente documento, es importante mencionar la forma en que este se desplegará para garantizar claridad y un apropiado seguimiento al documento.

El texto se encuentra dividido por capítulos, se inicia con una introducción, seguidamente se pasará al segundo capítulo en el cual se hará una explicación exhaustiva del tema concerniente a este texto sobre adicción al trabajo, después de explicado este tema, se abordará el tercer capítulo que pasa de la adicción al trabajo a los tipos de personalidades

como la evitativa y obsesiva – compulsiva; en donde estas últimas son descritas para hacer una comparación apropiada entre los puntos de encuentro localizando entre la adicción y los tipos de personalidades, pudiendo con ello dar respuesta a los interrogantes trazados más adelante y que por supuesto son la inspiración para el desarrollo del presente texto. El cuarto capítulo se abordará el comportamiento de estas personalidades y se mostrará el caso de tres personas adictas al trabajo para dar mayor credibilidad del tema y tener un apoyo a todo lo que se expresó en el texto.

El propósito de este artículo es mostrar si existe predisposición de desarrollar adicción de acuerdo al tipo de personalidad. Por esta razón, en el presente documento se tratará de dilucidar y dar respuesta a estas preguntas con el fin de afirmar o no, si la personalidad tiene que ver con el desencadenamiento de esta conducta disfuncional.

¿Influye la personalidad evitativa, obsesiva - compulsiva en el desencadenamiento de la adicción al trabajo?

Esta pregunta dará sustento a este documento, pues está orientada hacia el tema central sobre adicción al trabajo, además llegar al objetivo final que es darle respuesta a este interrogante y por ende dar claridad sobre el tema de la adicción al trabajo.

## **2. De la adicción – a la adicción al trabajo**

Ahora es pertinente abordar el tema de la adicción y posteriormente el de adicción al trabajo para ver qué sucede cuando se da prioridad al trabajo que a las demás esferas

(familia, tiempo libre, hijos, pareja, entre otras) y que constituye una parte primordial en la vida de los sujetos. Es importante empezar entonces por definir qué es adicción.

La adicción es una dependencia hacia una actividad, rutina, tradición o costumbre que domina los pensamientos, comportamientos y deseos de los sujetos convirtiéndose en la actividad más importante de su vida; así como afirma Llaneza (2007), “se definiría por tanto como adicto al trabajo a quien se caracteriza por una excesiva dedicación laboral, por ser ella el único objeto de su vida, por el desinterés por otros ámbitos que no sean su trabajo, por la incapacidad para dejar de trabajar” (P, 523). Por esta razón, las adicciones llevan a las personas a perder la libertad sobre su comportamiento y pensamientos, factor que conlleva a la destrucción de la familia y los demás ámbitos. Por estos motivos, las adicciones son dependencias que implican graves consecuencias en la vida de quien la padece, deteriorando la salud física, mental y la capacidad para relacionarse adecuadamente con el contexto. Algunas de las adicciones más comunes son el alcoholismo, el tabaquismo, la pornografía, la drogadicción y el Internet.

Por tanto, la adicción al trabajo es una de las tantas adicciones que existen, y bien causa diversas consecuencias que deterioran la calidad de vida de quien la sufre y todo lo que está a su alrededor y que esconde sentimientos y realidades subjetivas de las cuales se quiere escapar, por tanto, Mark, Cameron y Allen (1999) afirman que “estoy bajo presión de entrega” o “estoy trabajando” y con ello se pretende explicar el descuido de las relaciones, las responsabilidades y los compromisos. Muchas veces no se trabaja porque sea necesario, sino para huir de uno mismo, de la pareja y de los sentimientos” (P, 89).

De esta forma, se evidencia como los problemas personales y demás situaciones que generan malestar pueden crear dependencia hacia alguna actividad, en este caso al trabajo, las cuales traen consigo gran cantidad de problemas tanto físicos como psicológicos. Por tanto cuando el trabajo se considera como adicción es un factor que concibe altos grados de dependencia porque el sujeto está inmerso en esta actividad, según Llanea (2007) “hablamos de aquellas personas que hacen del trabajo el núcleo central de sus vidas, hasta el punto de desdeñar otras actividades y ser incapaces de tener otros intereses” (P, 523), por consiguiente estos sujetos no pueden enfocarse en otras tareas fuera de las laborales, pues esta adicción controla los pensamientos y conductas, lo que termina convirtiéndose en el eje principal de sus vidas, haciendo que se pierda el control sobre otros ámbitos igualmente importantes, como el familiar, pareja, tiempo libre, amigos, entre otros; connotando un desequilibrio notable que termina con consecuencias indeseables.

Esta adicción puede generarse por múltiples problemas, además tipos de personalidades, huida a situaciones agobiantes o causas externas. Por ejemplo, una dinámica familiar disfuncional, tal como lo afirma Josefa (2003) “[...] la adicción depende no solo de la persona, sino también de influencias externas [...] una familia puede influir como detonador de la adicción” (P, 8), estas situaciones hacen que el sujeto huya del entorno problemático y por consiguiente, se encubra en su trabajo, tratando de gastar todo el tiempo en ello, con tal de no enfrentar esta disfunción familiar que genera malestar.

Otra circunstancia que puede ser factor desencadenante de esta conducta puede ser la presión social, la cual se evidencia en el éxito o temor a perder el trabajo, factores económicos, personalidades perfeccionistas, dependientes y obsesivas, por altas demandas

de la organización y de la familia, es decir, ante estas situaciones el individuo no puede establecer prioridades entre la vida laboral y otros ámbitos.

Por tanto, esta adicción la puede sufrir cualquier tipo de persona en la empresa, desde niveles jerárquicos altos hasta los de base, ello depende de las diversas causas citadas anteriormente.

Se observa a través del análisis de los autores citados, que esta adicción afecta notoriamente la salud, tal como lo corrobora Ades y Lejoyeux (2004) “[...] el adicto al trabajo a pesar de su necesidad de actuar, pierde las ganas y la fuerza de trabajar; siente una intensa fatiga, una pérdida de energía y numerosos trastornos físicos como vértigos, dolores, una impresión de ahogarse y falta de aire, trastornos en la atención y la concentración intelectual” (P, 74), malestares que finalmente terminan por deteriorar la calidad de vida de estos sujetos. Esto permite consolidar las diferentes opiniones de quienes han investigado sobre este tema, ya que las personalidades compulsivas son más vulnerables de padecer esta adicción, afectando su calidad de vida laboral y personal.

Según González (2002) “la persona enferma sufre porque su adicción le produce problemas (físicos, familiares, mentales, laborales o académicos, éticos y espirituales)” “la persona no puede dejar de hacer lo que le trae problemas, no puede parar, su actividad compulsiva” (P, 15) así que esta adicción afecta la salud y por ende su calidad de vida. En conclusión, de lo anterior, el laboradicto es incapaz de llegar a desarrollar actividades fuera de las laborales, como el tiempo de ocio, la familia, vida social, ejercicio, tiempo libre, salidas al parque; debido a que si llega a tomar un tiempo libre enseguida se desencadenan sensaciones de ahogo, insatisfacción y agobio por su carácter adictivo y compulsivo.



Este desequilibrio y otras esferas de la vida tiene fundamentos expuestos anteriormente en relación con los factores psicosociales, según Moreno, Gálvez, Garrosa y Rodríguez (2005) “el tiempo que deja de trabajar para dedicarlo al ocio le cuesta caro” (P, 423) por el solo hecho de que éste ya se ha convertido en un ritual, imposibilitando diferenciar la realidad y su conducta disfuncional; lo cual se evidencia en una pérdida de su estabilidad emocional y se convierte en adictos al control y al poder.

De esta manera, si la dinámica familiar de un laboradicto es disfuncional, conflictiva o agresiva, éste tenderá a evitar dichas situaciones alargando sus horas de trabajo, como afirman Moreno, Gálvez, Garrosa, y Rodríguez (2005) “en no pocas ocasiones el ambiente familiar conflictivo sería una razón para refugiarse en la profesión y en las largas jornadas de trabajo. [...] mantenerse en el lugar de trabajo en vez de volver a casa sería una forma de reducir al mínimo la interacción con un ambiente hostil y problemático” (P, 423), entonces esta es una buena razón para esconderse en el trabajo y perpetuar cada vez más esta adicción.

Los sujetos que tienden a perpetuar esta problemática tienen una personalidad evitativa; por tanto, es conveniente explicar esta personalidad y mostrar los puntos de encuentro con la adicción al trabajo, para dilucidar si esta predispone a padecer este tipo de adicción, lo cual se describe posteriormente.

### 3. De la personalidad a la adicción al trabajo

Después de analizar los componentes o factores relacionados con la conducta adictiva, en el siguiente aparte se hace una descripción de los tipos de personalidad de los laboradictos; esto permite comprender los factores causales de la adicción; dando una aproximación a las respuestas planteadas al inicio del artículo con el fin de afirmar o no, si la personalidad tiene que ver con el desencadenamiento de esta adicción, dando una breve explicación de cada una de las personalidades.

Desde una perspectiva cognitiva – comportamental, la personalidad se define según explican Larsen, R y Buss, D (2005) como “el conjunto de rasgos psicológicos y mecanismos dentro del individuo que son organizados y relativamente estables, y que influyen en sus interacciones, y adaptaciones al ambiente intrapsíquico, físico y social” (P, 4), entonces es la carta de presentación que permite relacionarse con los demás; estas características particulares de cada individuo como los pensamientos, sentimientos, actitudes, hábitos y conducta, se desarrollan y persisten a lo largo del tiempo y en cualquier situación, haciendo la diferencia entre todos los sujetos, por tanto cada uno enfrenta y se relaciona con el mundo de manera distinta.

En definitiva, la personalidad es entonces un sinfín de características particulares adaptativas que el sujeto utiliza como herramienta para relacionarse con el medio y demás sujetos.

Por otro lado, la personalidad desde una perspectiva psicoanalítica la expresa Chevalier (1983) “todos tenemos una personalidad” (p, 28), en este sentido, la personalidad forma parte de la esencia más profunda de cada ser humano, su actuar y forma de ser denotan esas características particulares que lo diferencian de los demás seres, además a partir de ella cada sujeto da sentido a su vida, construye su imagen e identidad e interacciona con el mundo.

En esta línea de la personalidad, desde el campo cognitivo – conductual, Semerari y Dimaggio (2008), señalan que “la personalidad es el resultado de una serie de operaciones mentales: construir la imagen de uno mismo, dar significado al mundo, actuar, relacionarse con los demás, encontrar soluciones a problemas planteados por el entorno” (P, 15), de esta forma, se hace claridad que es a partir de la personalidad que cada ser enfrenta el mundo y con él todos aquellos ámbitos que hacen parte de la vida, como lo social, personal, relaciones interpersonales, autoimagen, pensamientos y cogniciones, si estos se encuentran estructurados de una forma adecuada y no existe disfunción, ayuda a enfrentar la vida correcta y adecuadamente.

Sin embargo, en algunas ocasiones estas características particulares pueden convertirse en desadaptativas, pues no se encuentra correlación entre lo que percibe el individuo y la realidad, lo que deriva en los trastornos de la personalidad, así como lo aclaran Semerari y Dimaggio (2008) “los mecanismos dedicados a estas operaciones pueden funcionar incorrectamente. Y cuando la disfunción se extiende a varias áreas de la vida social e interna, asume la forma de trastorno de la personalidad” (P, 15). Los mecanismos dedicados a estas operaciones como señalan los autores, se refieren a las

operaciones mentales que se mencionaban anteriormente como el actuar, relacionarse con los demás y el entorno, solución de problemas y dar significado al mundo. Por tanto, si se encuentra disfunción en una o más operaciones mentales hacia sí mismo o el mundo, se desencadenan problemáticas que finalmente generan distorsión en la percepción del mundo y de sí mismo.

Por consiguiente, si estas operaciones mentales se convierten en anormales y desadaptativas forjan en los sujetos formas de actuar que limitan con lo anormal pues no cuentan con operaciones mentales funcionales y adecuadas que ayuden a enfrentar el mundo adecuadamente.

Consecuentemente si esto sucede, la problemática termina transformándose en trastornos de la personalidad, que según Larse y Buss (2005) “son un patrón de comportamiento o experiencia angustiante y dolorosa para la persona, que conduce a la incapacidad o deterioro en importantes dominios de la vida” (P, 605) por tanto, alteran el desarrollo normal de las relaciones interpersonales, por ende el sujeto no puede adaptarse a las diferentes situaciones de la vida puesto que su personalidad es inflexible y funciona de forma distorsionada, acarreando problemas tanto en la vida personal, laboral y social.

De esta manera, este tipo de operaciones mentales y comportamiento desadaptativo se convierte en un patrón permanente e inflexible de conductas y experiencias internas que se alejan de los intereses de la cultura de tales sujetos, generando así, malestar y perjuicios tanto para él como para las personas que se encuentran a su alrededor.

De acuerdo a los autores citados, existen diversos tipos de trastornos de personalidad, los más pertinentes para tratar de resolver los interrogantes expuestos anteriormente, que influyen en la laboradicción, son la obsesiva – compulsiva y evitativa, las cuales se expondrán seguidamente.

Ahora bien, para articular y evidenciar los factores intervinientes en la adicción al trabajo, es pertinente explicar el trastorno obsesivo - compulsivo, el cual se encuentra dentro del grupo de los desordenes de ansiedad, puesto que estos pensamientos obsesivos y conductas compulsivas generan ansiedad la mayor parte del tiempo. A lo largo de la descripción de estas personalidades se irá haciendo la respectiva retroalimentación, lo que hace más comprensible las causas y los efectos del fenómeno de la adicción al trabajo. Así mismo, se irán mencionando los puntos de encuentro entre estos trastornos de la personalidad y la laboradicción.

Con el propósito de ilustrar un poco las causas, es conveniente citar algunas investigaciones que han demostrado la influencia de la personalidad compulsiva en la adicción al trabajo y que bien se ilustrará en el ultimo capitulo con un caso clínico para soportar lo dicho en el actual documento, por ello Moreno, Gálvez, Garrosa, y Rodríguez (2005), proponen “un carácter compulsivo y exento de control, y que podía llegar a constituir un riesgo para la salud personal, la felicidad, relaciones interpersonales y funcionamiento social” (P, 418), es decir, representa una amenaza para la vida del sujeto quien la padece, no solo para éste sino también para las personas que conforman su entorno.

De esta manera, las características de este trastorno consiste en la presencia de pensamientos intrusivos, de obsesiones y compulsiones que causan malestar, distorsión de la realidad, pérdida de tiempo y que por supuesto, interfiere con el desarrollo normal de la vida diaria, tanto a nivel personal como laboral, por tanto como lo afirman Millon y Everly (1994) “la personalidad compulsiva puede sintetizarse en una palabra: normativa” (P, 123), ya que estos sujetos suelen sentirse bien en ambientes rígidos, que requieren seguimiento de normas, reglas y órdenes sin vacilaciones. Estas son características que bien se pueden equiparar y que ciertamente resultan similares a las conductas de los laboradictos, inherentes a este comportamiento disfuncional.

Estas personalidades compulsivas tienden a tener una preocupación exagerada por el orden, poder y el perfeccionismo, tendencia altamente marcada en los sujetos adictos al trabajo, denotándose en el gran esfuerzo que ponen en conseguir éxito a costa de lo que sea, pues su ambición por alcanzar poder y reconocimiento rebosa los límites, además de tratar de conservar su puesto de trabajo; por ello trabajan incansablemente esperando conseguir lo que desean.

Una evidencia de ello, es la imposibilidad que tiene estos sujetos de trabajar en equipo y por ende no delegar tareas, porque el trabajo de los demás no está bien y expresan para sí: “no confié en nadie, nadie lo hace tan bien como yo”.

Otra característica importante del TOC (trastorno obsesivo – compulsivo) como afirman Larse y Buss (2005), “es una devoción al trabajo a expensas de su tiempo libre y amistades” (p, 631), esta es una característica marcadísima en la AT (adicción al trabajo),

como se expresaba anteriormente, estas personas dejan de lado otras esferas de la vida como los amigos y el tiempo libre que tienen la misma importancia del trabajo, para dedicarlo única y exclusivamente al trabajo, puesto que allí encuentran toda la satisfacción, poder, éxito, sostenimiento económico y familiar que están buscando, aparte de encontrar en el refugio a problemas y demás situaciones estresantes que se encuentran fuera de las actividades laborales.

En este punto, se ve una marcada característica entre el TOC y la AT, lo que puede conducir a pensar que padecer el trastorno de personalidad obsesiva compulsiva, puede conllevar a desarrollar otros tipos de adicciones, en este caso adicción al trabajo.

Por tanto, todas estas características que se desarrollan e inherentes a estos sujetos con TOC, pueden encontrar refugio en una de las tantas esferas que componen la vida de los seres humanos como familia, relaciones sociales, tiempo libre y trabajo, por ello, algunas de estas personas se apoyan en el área laboral, ya que puede ser más satisfactoria en cuanto a ganancia de dinero, ascensos, consecución de metas y desarrollo intelectual; además porque esta puede resultar menos problemática que otras áreas.

En este tipo de trastorno se evidencian conductas disfuncionales como distorsión de la realidad, pensamientos intrusivos e irracionales que puede generar una serie de ideas tanto alrededor del trabajo, la familia y lo social fortaleciendo este tipo de adicción.

Por último, es necesario complementar otra de las características que poseen estos individuos, como es incapacidad de trabajar en equipo y delegar tareas; sienten

desconfianza de la efectividad del trabajo del otro, como lo sustentan Larse y Buss (2005) “si quieres que algo se haga bien, tienes que hacerlo tú mismo” (P, 632), esta frase define adecuadamente a estos sujetos ya que la mayoría del tiempo sienten que su manera de hacer las cosas es la correcta y perfecta, no la de los demás.

Además la expresión de emociones se ve altamente afectada por su carácter rígido, inflexible, meticuloso y normativo; como corroboran Millon y Everly (1994) “una incapacidad muy reducida para expresar calidez y emociones tiernas; un perfeccionismo que interfiere con la capacidad de comprensión global; una insistencia en que los otros se sometan a su manera de hacer las cosas” (P, 123), estos autores comparan la gran similitud de características entre los sujetos con TOC y AT.

Así mismo, los sujetos adictos y obsesivos compulsivos se someten a trabajos que tengan altos niveles de exigencia y autodisciplina tanto que sobrepasan los niveles de la exageración tal como lo afirman Millon y Everly (1994) “una excesiva devoción al trabajo y la productividad con la exclusión del placer y la indecisión” (P, 123). Son hipercríticos con su trabajo, con los demás y ellos mismos, puesto que su pensamiento es muy rígido y radical, para ellos es todo o nada. Por esto, temen equivocarse y errar, anteponiendo el deber al placer, lo que genera un continuo cansancio y fatiga mental y física, aumentando los niveles de irritabilidad, ansiedad y tensión, factor que incide en enfermedades psicosomáticas.

En definitiva, estos sujetos quieren tener el mundo en sus manos sin entender las limitaciones humanas y las circunstancias imprevisibles. Son personas que en su interior



son muy inseguras, sólo se quedan tranquilas cuando todo está bien planeado, perfecto y hecho por ellos mismos.

Todas las características nombradas en los párrafos anteriores evidencian las similitudes tanto de personas adictas al trabajo como a obsesivas compulsivas. Por tanto puede concluirse que las personas con TOC son proclives a desarrollar o generar adicción al trabajo ya que se denotaron bastantes similitudes entre ellas, además porque estos pueden encontrar en el trabajo todo aquello que quieren y que exige su personalidad.

Con todo esto, puede pensarse y dar una respuesta afirmativa al interrogante de si el tipo de personalidad puede predisponer a padecer de adicción al trabajo; estas similitudes entre el TOC y la AT comprueba la estrecha relación entre estos dos conceptos a partir de los aportes de la teoría consultada. Ahora, se describe la personalidad evitativa como factor determinante a la laboradicción con el propósito de encontrar la relación existente entre la causa y efecto de esta problemática.

Así mismo, la tendencia a la laboradicción ,está relacionada con la personalidad evitativa, según Ariza, (2002) “en el trasfondo del problema subyace un esfuerzo por huir de realidades subjetivas que provocan un vacío psíquico interior” (P, 68) ya que estos sujetos suelen evitar y no querer enfrentar situaciones que se dan en otras áreas de su vida, ya sea en su casa, con sus hijos o con su pareja; el hecho de suscitar situaciones agobiantes y dolorosas pasan más horas en el ámbito laboral buscando evitar esos problemas.

El tipo de personalidad evitativa, relacionada con esta adicción, desencadena el deterioro de la salud y las funciones fisiológicas, hasta el desmoronamiento de la estructura conyugal y familiar.

La personalidad evitativa hace referencia a sujetos que huyen del mundo, por tanto son personas que se aíslan socialmente para evitar situaciones dolorosas o angustiantes, son sujetos retraídos que encuentran refugio en la soledad u otras actividades que no requieran de contacto directo con otras personas, como lo explican Millon y Everly (1994) “el trastorno de la personalidad por evitación representa un trastorno de la personalidad por aislamiento social activo” (P, 140), es decir, estos individuos se caracterizan por retraerse del mundo para evitar rechazo, alejarse de problemas externos al trabajo y humillación del contexto en el cual se desenvuelve.

En este orden de ideas, se evidencia la gran similitud de rasgos de sujetos evitativos con los adictos al trabajo, como lo plantean Semerari y Dimaggio (2008) “los evitantes, ante una situación relacional que evoca emociones dolorosas, intentan alejarse, y se distraen intencionalmente de pensamientos y emociones suscitados por la situación” (P, 456) en este sentido, se vislumbra como estos individuos huyen de toda la adversidad que encuentran tanto en contextos sociales como de pareja.

Estas personas utilizan la huida como mecanismo de defensa protegiéndose ante el dolor y los sentimientos incómodos; dado que con este se encuentra alivio y refugio hacia estas problemáticas de las cuales se quiere escapar. Estas conductas desencadenan otros

problemas fuera de los laborales como aislamiento social refugiándose en otras actividades que pueda distraerlos de los problemas que tienen fuera de la organización.

Siguiendo en esta línea, y donde se halla otro punto de encuentro entre estos dos sujetos, tanto evitativos como adictos al trabajo, como sustentan Semerari y Dimaggio (2008) “otra manera de huir de los estados mentales dolorosos es la búsqueda de formas de gratificación solitaria. Los sujetos evitativos y adictos al trabajo prefieren un espacio solitario donde “cultivar” pequeños placeres personales” (P, 432), estos espacios de cultivo de placeres personales pueden ser variados, pero en este caso el escenario es el trabajo, en este se generan espacios de soledad, donde cada sujeto puede dispersarse y retraerse del mundo, ese mundo lleno de problemas agobiantes y dolorosos de los cuales no encuentran salida ni una forma adecuada de enfrentarlos.

Así mismo, la gratificación solitaria, los separa aun más del resto de la sociedad y de los problemas, perpetuando cada vez su problemática lo que hace que sea más difícil salir de ella afectando sus vidas personales, de pareja y social, excluyéndose de estos entornos cada vez más.

Otro aspecto a resaltar y que se encuentra ligado a los dos tipos de individuos, es la gran imposibilidad, según Millon y Everly (1994) de “confiar o intimar con los demás” (P, 141), a causa de esta imposibilidad, estos sujetos se les dificulta el trabajo en equipo y la comunicación asertiva que los lleva a experimentar desequilibrio, estado irritable y de incomodidad. En los evitativos, este sentimiento viene acompañado de desconfianza o

miedo a sentirse desplazados y humillados por sus compañeros, pues esta es una característica propia de estas personalidades.

Hasta este momento se han encontrado una serie de similitudes entre estos individuos, lo que permite identificar que los sujetos con personalidad evitativa son más vulnerables a desarrollar algún tipo de adicción ya sea al juego, Internet, sexo o en este caso a la adicción por el trabajo puesto que esta última, brinda estabilidad económica, conservar el trabajo, suplir las necesidades básicas y encontrar reconocimiento de los demás.

Los soportes teóricos encontrados hasta el momento sobre esta problemática, permite confirmar el interrogante planteado, ya que las diferentes características y comportamientos de los sujetos evitativos pueden fácilmente caer en un tipo de ritual o adicción como el laboral.

Después de proporcionar los elementos necesarios para entender las diferentes personalidades planteadas en la introducción de este texto y hallar los puntos similares entre estas y la adicción al trabajo, se dispone ahora a pasar al cuarto y último capítulo de este texto que concierne al comportamiento de las personas adictas al trabajo, tratando de hacer un recuento y apoyando la teoría con casos reales.

#### **4. Del comportamiento de los laboradictos**

Ahora bien, este capítulo va a demostrar evidencia empírica encontrada en diferentes autores quienes describen casos clínicos de individuos quienes padecen esta

problemática. Primero se abordará el comportamiento de estos individuos, pasando a los casos clínicos.

Entre los comportamientos evidentes de los adictos al trabajo y en modo de conclusión de lo visto anteriormente, he aquí estas características:

Estas personas esconden miedos e incertidumbre en lo más profundo de sus seres, por tales motivos ven la necesidad de refugiarse en alguna actividad que trate de aliviar sentimientos insoportables, son sujetos que se ocultan tras las actividades labores, con personalidades evitativas, perfeccionistas y obsesivas – compulsivas.

De tal manera, trabajan para conseguir bienes materiales, viven para trabajar, su vida profesional es gratificante, la familia es lo que interfiere en el trabajo, obtienen satisfacción en su tiempo de trabajo, tienen gran necesidad de poder, mantener el trabajo, alcanzar logros, se trazan retos, no saben qué hacer con mucho tiempo libre, y si lo tienen se sienten agobiados, ansiosos y estresados, en su tiempo libre hablan y piensan sobre su trabajo, no dejarían su trabajo aunque no sea de su agrado con tal de disfrutar los ingresos, son personas muy perfeccionistas en ocasiones de alto rango y afán de éxito.

Se trata de personas ambiciosas e individualistas, con grandes dificultades para trabajar en colaboración con otros, no tienden a delegar trabajos. Presentan un carácter rígido, inflexible, normativo, demuestran incapacidad para expresar calidez y emociones, se evidencia ideas irracionales, pensamientos intrusivos y obsesiones y compulsiones que causan malestar, distorsión de la realidad, pérdida de tiempo.

Estas personas se sienten bien en ambientes rígidos, y con seguimiento de normas que requieran de todo su tiempo y esfuerzo. Son exageradamente ordenados y perfeccionistas. El gran problema de estos sujetos es que ven los errores de una forma catastrófica tomándolo como un fracaso total. Son individuos irritables, ansiosos y tensionados. Siguiendo en esta línea, a estos sujetos se les dificulta las relaciones sociales, confiar en los demás, prefieren la soledad y huir del mundo y con él de la realidad disfuncional que experimentan, aislándose cada vez más de la sociedad, por miedo a la humillación y a ser rechazados por su forma de ver y afrontar el mundo.

Como consecuencia de todo lo anterior se presenta disfunción en todas las áreas como debilitamiento de las relaciones familiares y sociales, pérdida del humor, debilitamiento de la salud, poco tiempo libre, agotamiento, pérdida de placer por actividades que solían ser placenteras.

Para evidenciar lo expuesto durante todo el texto, se considera conveniente mostrar el caso de un hombre ex adicto al trabajo, que se desarrolla a través de una entrevista realizada por Mónica Grossoni. Este fue citado de internet. He aquí el caso:

## **5. Caso**

### *5.1 Sujeto ex adicto al trabajo*

En publicación en Internet de Mónica Grossoni (2008) se expone: en cuanto a los adictos al trabajo, son los que sólo ven el trabajo como forma de vida, como expresión de sí mismos. Se les reconoce porque además de trabajar todo el tiempo, la asignación de

tiempo, las prioridades, su forma de vestir, su armario está cargado de ropa solo para trabajar, incluso no saben vestir adecuados fuera del uniforme de trabajo, se desinteresan de lo que no es trabajo.

Como por ejemplo Jorge, un ex directivo de marketing de una corporación farmacéutica. En su caso adoraba su trabajo, se divertía mucho y le entregaba todas sus horas, y su energía. Esto le había conducido muy lejos profesionalmente y estaba muy a gusto en su vida y en su trabajo. Ganaba 9.000 € al mes, más el coche de la empresa renovado cada dos años, viajes, era muy bien considerado en su trabajo donde tenía amigos y conocía a mucha gente muy interesante.

Un buen día, tenía que despedir a un miembro de su equipo y los reunió a todos para comunicar la noticia. Se hallaban en un hotel fuera de la ciudad sede de la empresa en un retiro. Lo hizo y tras ello regresó a su ciudad y a su casa como siempre. Mientras viajaba en el coche, comenzó a brotar en su mente una cuestión que le pareció muy nueva, pero que de algún modo no podía haberse implantado por sorpresa en ese momento. Empezó a acariciar la idea de un cambio radical en su vida. Lo tenía todo, lo había logrado todo. Pero no estaba tranquilo. ¿Qué me pasaba? Esta es una interesante cuestión. El corazón me pedía un cambio: era tiempo de hacer otra cosa. **Pero, ¿qué? ¿Cómo te sentías para saberte un adicto al trabajo?** No era libre, vivía solo para trabajar. No hacía otra cosa.

**¿Cómo te diste cuenta?** Un día al volver de ver un cliente. Mientras conducía, me puse a pensar en todas las cosas que aún no había hecho. Siempre el trabajo era el impedimento. Estaba atado.

**¿Por qué cambiaste de vida? ¿Qué tenías que te sobraba en tu vida?, o ¿qué te faltaba en tu vida?** Mientras converso con Jorge, trato de ir más al fondo de la cuestión, trato de bucear para hallar la causa última de su decisión irrevocable. Varias veces cambia de tema, se aparta, y continúa con su interesante conversación. Continúo y busco caminos alternativos. Así, logro averiguar la causa última. Jorge se sentía atrapado, “agarrado”, sin libertad. Todo su tiempo estaba “secuestrado” en su trabajo. De repente se sentía más aislado que nunca del mundo en general. Vivía permanentemente dentro de su burbuja, del mundo que se había fabricado. Como hombre con mucho talento en su trabajo, una formación exquisita y un gran don de gentes con un encanto especial, había logrado un “mundo ideal” donde todo era perfecto, según sus objetivos. Pero se dio cuenta de lo mucho que se estaba perdiendo y que había otras muchas cosas buenas fuera de “su mundo”. Este fue su gatillo, su punto de cambio, su darse cuenta, su insight. Tenía una gran dedicación exclusiva a su trabajo y aún así abierto al autodesarrollo personal.

**¿Qué solución te funcionó?** Lo pensé bien, un día se lo dije a mi jefe. Y me fui. Sin más con una mano delante y otra detrás. Me fui al paro, con una pequeña indemnización. Justo este salto al vacío me hizo pensar muy bien mi siguiente paso.

**¿Qué fue lo más difícil para ti tras dejar tu trabajo? ¿Cómo fueron tus primeros tiempos sin trabajar?.** Jorge es categórico: “ajustarme al nuevo presupuesto económico. Cuando me fui de la compañía no me llevé compensación alguna. Me fui con una mano adelante y otra detrás. El dinero fue lo más duro. De repente, me vi sin dinero, sin coche nuevo cada dos años, sin poder, pero con mucho tiempo para hacer lo que yo



quisiera. Tenía libertad. Antes estaba preso, pero ahora era libre. Me fui seis meses a viajar por Canadá. Pudo haber sido más tiempo, pero consideré que esa etapa había sido cumplimentada. Había terminado. Era consciente que había logrado cierta calma interior, el ruido mental de las prisas, de lo externo había cesado. Ahora podía escucharme a mí mismo para saber que tenía que hacer con mi vida. Otro tiempo había llegado. El parar de hacer cosas a toda prisa no fue un problema para mí.”.

**¿Cómo supiste que debías dedicarte a tener una zapatería?** “Conversando con mi hermana salió la idea. La montamos y nos va bien. Ahora tengo tiempo para ir al gimnasio por la mañana, tomar un café a media mañana, conocer gente interesante que entra en la tienda, y salir por la noche si me apetece. Valoro mucho el contacto humano de calidad. No porque yo tengo un puesto concreto, sino porque ahora, me buscan por mí mismo, por mi persona, por mi valor humano. He aprendido a conectar con la gente a otro nivel mucho más rico”.

**¿Cómo estás ahora?** “Me siento libre y eso es ¡estupendo! Tengo menos dinero que antes, pero eso no es nada importante.”

**¿No te parece poca cosa, o te aburre tu nueva vida? Quiero decir, antes estabas muy encumbrado, ahora tu vida es más sencilla.** “En absoluto, tengo cosas que antes me eran negadas. Ya te digo, saber que alguien te busca por ti mismo, no por el puesto o el poder que tienes; ahora soy libre de hacer con mi tiempo lo que quiero, tengo tiempo de pensar hacia donde voy, antes esto era imposible. Las prisas de antes, el ego, los privilegios eran parte del “ruido mental” de cosas que están entorpeciendo en realidad tu desarrollo

personal. Ahora me ocupo mas del cliente externo, que del interno, como en mi anterior trabajo. Es un cambio interesante, es hacer otra cosa.

**¿Qué te ha facilitado el hacer este cambio? ¿Qué característica crees que debe tener una persona para que pueda superar esta decisión tan radical?** “Es una pregunta muy compleja, no sabría decirte con exactitud, pero te puedo decir que fue la clave para mí: saber gestionar la incertidumbre. Muchas personas no saben afrontar que la vida es incierta. Necesitan un certificado de garantía y tratan de buscarlo en un trabajo estable, una pareja estable, o en garantías políticas, Pero la vida no tiene un certificado de garantía.

Soy una persona que desde mi infancia he estado bajo la perpetua incertidumbre. Por tanto, mi vida ha sido insegura, y cambiante hasta los dieciocho años. Mi madre me enseñó a manejar la incertidumbre. Y creo que esto ha sido fundamental para saber parar, pensar hacia donde voy, y que es lo que me conviene, y todo ello sin perder la cabeza y sin perderme yo mismo. Como ya te digo, por mi trabajo vivía y respiraba por y para el trabajo. Todo eso no te deja pensar. Y aunque yo he buscado la seguridad y la certidumbre todo a mi vida precisamente por la falta de ella durante mi infancia y adolescencia. Ello me enseñó a manejarme con la ansiedad y con lo desconocido. Por eso, pude manejar y superar el miedo que da dejarlo todo y saltar del trampolín.

Muchos son inseguros, y necesitan que el puesto, el cargo, el dinero, el poder les brinde la seguridad en sí mismos que les falta. Pero yo me di cuenta que tener amigos que me busquen por mí mismo, cuando no tengo cargo, ni poder es la verdadera seguridad en sí mismo. Eso me da seguridad de que me quieren por mí, no por lo que tengo, o represento

socialmente. Ese es mi motor ahora. Muchas gracias Jorge, por tu sinceridad y por compartir con el lector tu historia.

### **Conclusiones**

Ahora bien, a partir de la exposición de este caso se evidencian las características de los diferentes sujetos descritos, permitiendo ver con claridad cuáles son las causas y consecuencias de la laboradicción. Sustentar este caso permite dar apoyo y soporte teórico a las argumentaciones que se dieron a lo largo del texto, debido a que es un caso de un sujeto real que tiene algún trastorno de la personalidad o adicción al trabajo, demostrando así que esta es una problemática real, que puede padecer cualquier sujeto dependiendo por ejemplo de la carga laboral, exigencias del puesto, tipo de personalidad y que se encuentra en el mundo de las organizaciones actuales y por supuesto puede detectarse fácilmente y prevenirse.

Esta es una problemática que ha venido creciendo junto con las exigencias de las organizaciones actuales, pues estas demandan dedicación y estas mismas califican a sus trabajadores de acuerdo al tiempo empleado en el, sin tener en cuenta que los empleados tienen una vida fuera de la organización a la cual deben dedicarse como una labor mas, por tanto esta problemática no solo se desencadena por las organizaciones, también suele darse por problemas personales.

Aunque no es una enfermedad generalizada, cada vez se da con mayor frecuencia. Esta puede percibirse como una adicción silenciosa que en algunos casos y para ciertas

personas es algo positivo como para las empresas pues estas personas dedican la mayor parte de su tiempo en esta y se consideran trabajadores altamente productivos, sin embargo, esto es algo que puede darse en los primeros meses o años, puesto que el desgaste tanto físico como psicológico trae consecuencias como baja productividad y enfermedades. Para otras personas y situaciones esta se convierte en algo negativo, como para la familia, pareja y amigos.

Por ello, las mismas organizaciones deben detectar y prestar atención a esta problemática, consiguiendo así, beneficios para las dos partes y mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores que en últimas son el corazón de cada organización. Para detectar fácilmente esta adicción y tratar de prevenirla se realizó este documento, ya que contiene muchos tips que pueden ayudar a detectar estas personas dentro y fuera de las organizaciones.

## Referencias

- Ades J. y Lejoyeux M. (2003). *Las nuevas adicciones*. Barcelona: Editorial Kairós S.A.
- Ariza, A. (2002). *El reto del equilibrio, La adicción al trabajo como síntoma*. España: Editorial Desclée de Brouwer S.A.
- Bryan M., Cameron J. y Allen C. (1999). *El camino del Artista en acción*. Argentina: Editorial Troquel.
- González J. (2002). *Salud familiar y drogadicción*. Barranquilla: Editorial Antillas.
- Josefa C. (2003). *Adicciones como prevenirlas en niños y jóvenes*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Kersebaum, S. (2007). *Adicción al trabajo. Entrevista sobre adicción al trabajo, Psicología e inmigración*.
- Larsen, R. y Buss, D. (2005). *Psicología de la personalidad*. Punta Santafe: McGraw – Hill Interamericana Editores S.A de C.V,
- Llaneza, J. (2007). *Ergonomía y Psicología Aplicada*. España: Lex nova S.A.
- Millon, T. y Everly G. (1994). *La personalidad y sus trastornos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- Moreno B., Gálvez M., Garroza E., y Rodríguez R. (2005) *La adicción al trabajo*. *Revista Internacional de psicología clínica y de la salud*. Volumen 13. pp. 417 – 428
- Semerari A. y Dimaggio G. (2008). *Los trastornos de la personalidad, modelos y tratamiento*. España: Editorial Desclée de Brouwer S.A.
- Testimonio de un ex workalchólico, de un ex-adicto al trabajo  
[http://www.encuentra.com/articulos.php?id\\_art=6695&id\\_sec=143](http://www.encuentra.com/articulos.php?id_art=6695&id_sec=143)

chevalier R, (1983). *Psicogenesis, Psicología y Psicoterapia*. Barcelona. Editorial Herder S.A