

Creencias irracionales, síndrome de *Burnout* y adicción al trabajo en las organizaciones*

Irrational beliefs, Workaholism and Burnout syndrome inside organizations

Recibido: 22 de febrero de 2015/Aceptado: 7 de noviembre de 2015

<http://doi.org/10.17081/psico.19.35.1215>

Jean David Polo Vargas¹, Vianny Santiago Briñez²,
María Camila Navarro Segura³, Alejandra Alí Nieto⁴
Universidad del Norte - Colombia

Palabras clave:

Adicción al trabajo,
Creencias irracionales,
Exceso de trabajo,
Salud ocupacional,
Síndrome de Burnout.

Key words:

Workaholism, Irrational beliefs,
Overwork, Occupational health,
Burnout Syndrome.

Resumen

El presente artículo de revisión, expone los resultados de una investigación bibliográfica sobre la relación existente entre las creencias irracionales, la adicción al trabajo y el síndrome de *Burnout* en el contexto de las organizaciones. Con esta finalidad, se contemplaron aspectos como la conceptualización de los *constructos*, su origen y sus interrelaciones, las características de las personas que lo presentan, los perjuicios en la salud física y estrategias de intervención. Entre las principales conclusiones señalamos que se deben fortalecer los estudios que tengan en cuenta los niveles individuales, organizacionales y grupales en la institución, para profundizar en la complejidad sistémica de la condición; además, se observa la necesidad de construir un modelo que permita la transformación de los contextos laborales no-saludables.

Abstract

This article exposes the outcomes of a bibliographic research about the relation between irrational beliefs, workaholism and burnout. For this purpose, we contemplated aspects like definition, origin and connection between these three phenomena, characteristics of workaholics and people with burnout syndrome and the impact on health and intervention. We concluded it is required new researches that take into account individual, organizational and group levels in the organization to deepen the study of the systemic complexity of these phenomena; there is also necessary to build a model that allows the transformation of un-healthy work environments.



Referencia de este artículo (APA):

Polo, J. D., Santiago, V., Navarro, M. C. & Alí, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de *Burnout* y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19(35), 148-160. <http://doi.org/10.17081/psico.19.35.1215>

* Artículo producto del proyecto de investigación Burnout organizacional financiado por la Universidad del Norte.

1. Psicólogo, Docente Investigador, Universidad del Norte, Colombia. Email: pjean@uninorte.edu.co
2. Psicóloga, Universidad del Norte, Colombia. Email: v_santiago0412@hotmail.com
3. Psicóloga, Universidad del Norte, Colombia. Email: caminava92@gmail.com
4. Psicóloga, Universidad del Norte, Colombia. Email: ale792@gmail.com

Introducción

Una de las esferas más significativas en la vida de las personas es el trabajo, ya que a partir de este es posible el desarrollo de las potencialidades, las capacidades humanas y la obtención de algunas condiciones tangibles e intangibles que contribuyen a la calidad de vida del ser humano. Esto es evidente cuando se entiende que el hombre es el único ser capaz de trabajar, no solamente para su subsistencia, sino también para alcanzar su propia trascendencia.

De esta manera, el trabajo implica un compromiso físico, psicológico, emocional y social por parte del individuo en la realización de las actividades; por ello, más que una acción simple que se elabora diariamente, este se transforma en una realidad humana innegable que beneficia tanto al individuo como a la sociedad; sin embargo, cualquier elemento que obstaculice la relación entre el hombre y su labor impactará negativamente en el desarrollo de la persona, hasta desembocar en patologías que afectan tanto la *psique* y la corporeidad del ser como los medios de producción de la organización y la constitución de la sociedad.

Consecuentemente con lo expresado, se construye esta revisión bibliográfica a fin de clarificar las patologías: adicción al trabajo y síndrome de *Burnout*, que si bien surgen en el individuo desde su relación con el trabajo y sus demandas, luego van siendo mediadas por las creencias irracionales presentes en los trabajadores.

Se advierte que las enfermedades que guardan algún tipo de relación con el trabajo, surgen como una respuesta del mismo individuo a las constantes demandas del mundo cambiante y globalizado, en donde la capacidad del sujeto se mide en función de su utilidad.

Lo anterior desencadena paulatinamente creencias irracionales en los trabajadores, quienes igualan la eficacia en su trabajo a su valor como persona; así, la persona es lo que trabaja. En ese sentido, contemplaremos esquemas de promoción, prevención y potencial atención a los trabajadores.

Conceptualización de las creencias irracionales, el síndrome de Burnout y la adicción al trabajo

Teniendo en cuenta que el mundo de un individuo se construye a partir de las valoraciones que realiza, se puede entender que toda situación denominada como “realidad” es la materialización de nuestras ideas. Por lo tanto, para comprender las enfermedades que surgen en el marco de las organizaciones, es de suma importancia identificar y caracterizar aquellas creencias que fomentan la aparición de estas patologías.

Con relación a esto, Ellis (1985) plantea que “las ideas irracionales son aquellas cogniciones, ideas y filosofías que sabotean y bloquean el cumplimiento de las metas más importantes o básicas de la persona” (p.314). De manera que presas de ciertas ideas irracionales, las personas pueden sobrepasar los límites existentes con tal de obtener la gratificación inmediata de sus deseos. Estas creencias no surgen en el vacío, sino que se formulan en función de las condiciones ambientales y las características personales.

En este sentido, las demandas organizacionales se pueden transformar en estresores para el individuo, facilitando la presencia de creencias irracionales en los trabajadores debido a que el estrés puede generar interpretaciones distorsionadas de la realidad.

Ahora bien, los cambios en la esfera mundial han

supuesto nuevos paradigmas en la forma de trabajar, que están ocasionando maneras más exigentes y utilitarias de relacionarse con el trabajo. En consecuencia, al nuevo trabajador además de pedírsele las competencias idóneas para el cargo, se le solicita también que sea comprometido y esté siempre disponible ante las demandas requeridas.

Esta situación contribuye a la aparición de fenómenos como la adicción al trabajo o *workaholism*, definida como “un daño laboral de tipo psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo, debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso a trabajar constantemente” (Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli & Fidalgo (2008, p.1). De esta manera, la persona adicta abandona las actividades y situaciones que no se relacionen con el ámbito laboral, mientras va desarrollando comportamientos repetitivos respecto al trabajo; es decir, su tarea o faena se convierte en su idea delirante, el impulso y finalidad de su actuar (Castañeda & García, 2011; Castillo & Gómez, 2012).

Dentro de las características diagnósticas de la adicción al trabajo, los autores Miró, Solanes, Martínez, Sánchez y Marín (2007) recalcan la fatiga extrema y el agotamiento de los recursos energéticos del individuo; a su vez, Betancur *et al.* (2012) y Mababu Mukiur (2012) señalan que se manifiesta en un menor rendimiento laboral y vivencias de baja realización personal, de insuficiencia e ineficacia laboral; además, desmotivación y retirada organizacional.

Otro fenómeno existente en el ámbito laboral es el llamado síndrome de *Burnout* o síndrome del quemado/desgaste laboralmente, que hace referencia, según Cruz, Austria, Herrera, Salas y Vega (2011) al estado de agotamiento tanto físico como mental que un emplea-

do experimenta, debido a un proceso multidimensional causado por diversos estresores. De igual manera, los autores Jackson y Maslach (1986, citados por Raigosa & Marín, 2010), proponen la existencia de tres dimensiones básicas que conforman el síndrome de *burnout*. La primera, comprende el agotamiento emocional (el trabajador se siente incapaz de continuar con su labor); la segunda dimensión hace referencia a la despersonalización, caracterizada por actitudes y sentimientos negativos hacia los compañeros de trabajo; por último, la tercera dimensión se relaciona con una evaluación negativa de la eficacia profesional del trabajador.

Por todo lo referido hasta el momento, es prudente afirmar que el trabajo es un medio eficaz para la realización personal; no obstante, las mismas condiciones laborales pueden propiciar el surgimiento de ideas irracionales que de alguna manera median en el desarrollo de patologías tales como la adicción al trabajo y el síndrome de *Burnout*.

Características de las personas con creencias irracionales, síndrome de *Burnout* y adicción al trabajo

En este orden de ideas, Carrillo, Gómez y Espinoza (2012), refiriéndose a trabajadores que presentan síndrome de *Burnout*, comparan concepciones antiguas con algunas más actuales; anteriormente se pensaba que eran personas idealistas, o que establecían objetivos inalcanzables. Sin embargo, hoy se piensa que el desgaste que sufre el trabajador se debe a la presión que se impone por cumplir exigencias cada vez mayores de la sociedad y el trabajo, lo que incluye la constante competencia entre compañeros de trabajo, la ambición y el deseo de obtener mayores ganancias económicas.

Ahora bien, con respecto a las características generales que hacen referencia a las personas adictas al trabajo, Van Wijhe, Peeters y Schaufeli (2013) las describen como individuos con pobres relaciones interpersonales y que tienen dificultades para delegar tareas. Consecuentemente, dichos autores también han encontrado que estas personas dedican tiempo reducido a actividades diferentes a las laborales, y en esa misma medida, su vida social se ve afectada por sus hábitos compulsivos al trabajar demasiado.

Vale la pena resaltar que algunos autores (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2005, citados por Del Líbano, *et al.*, 2006) concuerdan en que los empleados adictos tienen una fuerza o impulso interno, una especie de compulsión involuntaria (Castañeda & García, 2011), que dirige su comportamiento destructivo sin que necesariamente existan factores como recompensas, influencia de la cultura o de la perspectiva profesional.

Por otro lado, en cuanto a variables individuales y su relación con el *Burnout*, en un estudio con docentes, Calvete y Villa (1999) encontraron que entre mayor locus de control externo, mayor ansiedad laboral registraban. Asimismo presentan una tendencia a estar constantemente preocupados por lograr la aprobación de los demás junto a altas expectativas frente a su propio desempeño. Este estudio permite observar que la presencia de ideas irracionales de tipo de aprobación podría traer como consecuencia el desgaste laboral en los trabajadores.

En cuanto a la adicción al trabajo, Porter (2001) en sus estudios sostiene que las personas con adicción al trabajo no son capaces de ser medianamente flexibles en sus ideas, por lo que se dice que tienen un pensamiento rígido, que las lleva a tener actitudes perfeccionistas.

Esto se relaciona directamente con lo que plantean Stoeber, Davis y Townley (2013), en el sentido de que la adicción al trabajo es, en parte, resultado de la relación entre el perfeccionismo y el *Burnout*.

Siguiendo estos planteamientos, Ghumman y Shoab (2013) encontraron una conexión entre el neuroticismo y esquemas cognitivos mal adaptativos en el ambiente laboral, por lo que se infiere que mantener ideas irracionales podría predisponer al trabajador a ser más demandante y rígido en el ambiente laboral, situación que pudiera conducir a una adicción al trabajo.

En ese sentido, Schaufeli, Bakker, Van der Heijden y Prins (2009) afirman que la adicción al trabajo tiene implícitos ciertos factores de riesgo individuales que contribuyen al desgaste o al bienestar laboral, independientemente de las condiciones de trabajo. Entre esos factores está el patrón de conducta tipo A, el cual se caracteriza por la irritabilidad, la impaciencia, la necesidad de consecución de logros, y que se encuentra correlacionado positivamente con la percepción de estrés y la baja satisfacción laboral.

Entretanto, Cherniss (1993); Bresó, Gracia y Lorente (2005); León-Rubio, Cantero y León-Pérez (2011) concluyen que la autoeficacia es otra de las variables moderadoras del síndrome de *Burnout*, y explican que tener altos niveles reduce la probabilidad de desarrollar el síndrome y contribuye al bienestar del trabajador; al contrario, bajos niveles de esta variable aumentan las posibilidades de padecerlo.

Ahora bien, con respecto a la motivación de las personas que padecen tanto el síndrome de *Burnout* como el de la adicción al trabajo, Hu, Schaufeli, Taris y Schreurs (2012) concluyeron que el *Burnout* estuvo ne-

gativamente correlacionado con motivación autónoma o intrínseca mientras la adicción al trabajo estuvo positivamente correlacionada con la motivación extrínseca.

Relación entre Burnout, adicción al trabajo y creencias irracionales

Habiendo abordado los conceptos de creencias irracionales, adicción al trabajo y síndrome de *burnout*, se hace necesario establecer una relación entre estos términos.

De este modo, Bermejo y Prieto (2005) sostienen que cuanto mayor es la tendencia al pensamiento irracional de un trabajador, con respecto a las creencias de baja tolerancia a la frustración, actitudes de autoridad y distancia psicológica de los demás, mayores son sus puntuaciones en *Burnout*, síntomas psicológicos, psicósomáticos y depresión.

Paralelamente, Van Wijhe, Peeters y Schaufeli (2013) muestran una directa correlación entre las creencias irracionales y ciertos efectos nocivos en el ámbito laboral como la ansiedad sobre el trabajo y su desempeño, despidos, miedo y rabia hacia el gerente y los colegas.

En relación con la dinámica existente entre las creencias irracionales y la adicción al trabajo, se han planteado cuatro tipos de creencias irracionales: demandas exageradas de desempeño, necesidad desmedida de aprobación de los compañeros de trabajo, temor a equivocarse y necesidad excesiva de control (Van Wijhe, Peeters & Schaufeli, 2013). Entre todas las mencionadas, la primera de estas creencias resulta ser la que más se relaciona con la aparición de la adicción al trabajo en empleados.

Consecuentemente, existen autores que explican la presencia de la adicción al trabajo con el desgaste laboral o síndrome de *Burnout* (Johnstone & Johnston, 2005). De esta manera, algunos de ellos (Sonnetag & Zijlstra, 2006, citados por Schaufeli, Bakker, Van der Heijden & Prins, 2009) confirman que si toda la energía que un adicto gasta en sus tareas laborales no es contrabalanceada o recuperada de manera apropiada en el ámbito extralaboral, estos trabajadores podrían agotar sus reservas de energía en un nuevo día de trabajo, y cuando esto se repite constantemente, puede producirse el síndrome de *Burnout*. Con base en lo anterior, Maslach (1986) considera que la adicción al trabajo es un camino que lleva al *Burnout*.

Variables organizacionales y grupales relacionadas con la aparición de creencias irracionales, Burnout y adicción al trabajo

Como se ha planteado hasta el momento, el síndrome de *Burnout* surge de la relación hombre-trabajo; pero después que traspasa los límites laborales se convierte en una problemática tanto para las organizaciones como para la sociedad en general, dada su relación con la salud mental (Hakanen & Schaufeli, 2012).

De esta forma, podría decirse que en un ambiente laboral estresante donde la cultura organizacional estimula la presión laboral (Kanai & Wakabayashi, 2004; Buelens & Poelmans, 2004), la intensificación del trabajo, los problemas de reclutamiento, las prácticas y la estructura subyacentes a la organización (Castillo & Gómez, 2012) se relacionarían con altas tasas de adicción al trabajo y su presencia en las organizaciones.

Respectivamente, el síndrome de *Burnout* se relaciona con factores como la cultura, la estructura y el cli-

ma organizacional (Gil-Monte & Peiró, 1999; Leiter & Spence, 2006; Ruiz, 2006; Leiter & Maslach 2000); así como elevados compromisos con la organización (Spence & Robbins, 1992).

En respuesta a estos hallazgos se plantea que la misma organización puede ejecutar medidas tendientes a reducir ciertos factores de riesgo, así como a promover acciones para que los trabajadores aporten estos fenómenos. En ese sentido, Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro y Grau (2000) proponen el *engagement* y el compromiso organizacional como los mayores factores protectores.

Recientemente se ha instaurado la justicia organizacional como una herramienta poderosa a la hora de generar beneficios al interior de la organización, ya que cuando el trabajador percibe justicia sobre los procedimientos y decisiones, el trato que reciben y las normas y políticas que se establecen, se suscitan: el mejor desempeño, la satisfacción por parte de los clientes, la reducción en los conflictos, y se produce una mayor confianza y compromiso organizacional (Cropanzano, Bowen & Gilliland, 2007; Niehoff & Moorman, 1993; Patlán-Pérez, Martínez & Hernández, 2012).

En ese mismo sentido igualmente se propone el cumplimiento de las expectativas del trabajador y la oferta de oportunidades de desarrollo profesional y personal (Colombo & Cifre Gallego, 2012; Durán, 2010).

Consecuencias negativas de las creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo

Tomando como marco de referencia lo expuesto por Del Libano *et al.* (2006) y Aranda (2011), se ha encontrado una correlación positiva entre las patologías asociadas al ambiente laboral y problemas de salud. En

cuanto a las consecuencias físicas que están implicadas en el síndrome de *Burnout* y la adicción al trabajo, se destacan a nivel somático: fatiga crónica, cansancio, dolores musculares, insomnio, alteraciones respiratorias, gastrointestinales, hipertensión, mal nutrición, altos niveles de colesterol (Quiceno & Vinaccia, 2007); entre otras alteraciones, como son: anomalías cardiovasculares, cefaleas/migrañas, alteraciones dermatológicas y menstruales, disfunciones sexuales, dolores musculares.

Ahora bien, ubicando las manifestaciones psicológicas relacionadas con estos fenómenos, a nivel emocional se encuentran: el agotamiento emocional, expresiones de hostilidad, dificultad para controlar y expresar emociones, impaciencia e irritabilidad, ansiedad y sentimientos depresivos. Por su parte, a nivel cognitivo se mencionan: pensamientos pesimistas, irracionales y catastróficos, donde priman contenidos relacionados con la baja realización en el trabajo y frustración profesional, que socavan la autoestima y la autoeficacia del trabajador (Lazarus, 2000; Quiceno & Vinaccia, 2007).

Corroboran lo anterior autores como Van Wijhe *et al.* (2013) cuando señalan que los adictos al trabajo se sienten más alejados de su familia y experimentan más problemas de pareja que los que no lo son; los investigadores refieren que hay una alta tasa de divorcio entre las personas adictas, producto del poco tiempo que estas le dedican a sus compañeros(as). Esto, sin contar los perjuicios que en términos de desempeño y eficacia se presentan a nivel organizacional por causa de empleados desgastados o adictos al trabajo (Maslach & Leiter, 2005).

Un acercamiento a las estrategias de intervención

Teniendo en cuenta el lugar en donde se desarrollan los fenómenos de adicción al trabajo y *Burnout*,

son las organizaciones las encargadas de diseñar e implementar estrategias de intervención. Así pues, tanto Durán (2010) como Seguro y Agulló (2002) señalan que estas deben procurar un cambio en su filosofía dirigida a incrementar la calidad de vida laboral y a considerar el bienestar de su personal como condición básica para optimizar y rentabilizar los diferentes recursos involucrados.

Esta nueva conceptualización del papel que juega la organización al asegurar la adecuada intervención de sus empleados implica, según Van Wijhe, Peeters y Schaufeli (2011), un acercamiento de la institución a la realidad de sus miembros, un conocimiento de las nuevas tendencias laborales y de cómo el ser se construye a partir de la relación con su trabajo. En ese sentido, posturas como la de Balducci, Ceccin, Fraccaroli y Schaufeli (2012) y la de Barling, Dupré y Kelloway (2009) sugieren que el comportamiento del adicto al trabajo puede ser limitado por supervisores entrenados para prestar atención a los hábitos de trabajo de sus subordinados y motivarlos en la persecución de un estilo de vida equilibrado. De igual manera, se plantea el uso de la Terapia Racional Emotiva (TRE) como una estrategia adecuada a la hora de realizar intervenciones, puesto que las creencias irracionales relacionadas con el ámbito laboral pueden influir en la aparición de la adicción al trabajo y el síndrome de *burnout*.

En concordancia con lo anterior, tanto Calvete y Villa (1999) como Sporrle, Strobel y Tumasjan (2010) explican que la TRE se dirige a desarrollar una aceptación de la realidad y a canalizar los esfuerzos en la mejora de habilidades de afrontamiento de las dificultades. Esto último implica que las funciones del psicólogo que se encuentra en una organización, no solo incluyen el diagnóstico de trastornos como el *Burnout* y la adicción al

trabajo, sino además la creación de espacios y oportunidades que permitan al trabajador la readquisición de sus habilidades y la prevención de la patología.

En ese contexto, las dinámicas organizacionales han de incluir modelos de intervención que demuestren tener impacto no solo en la reducción del *Burnout* en los trabajadores, sino también en el incremento de sus propios niveles de bienestar. Este el caso del llamado *Job Crafting* que, según Wrzesniewski y Dutton (2001), hace referencia al proceso en el que los empleados redefinen el diseño y la dinámica de su trabajo de forma que incluyan un sentido y significado personal a la labor que realizan.

En un estudio de Tims, Bakker y Derks (2013) con una muestra de 288 empleados, se aplica un modelo de intervención basado en el *Job Crafting*, en el que se le permitió a estas personas la redefinición de demandas y recursos laborales. Los resultados evidenciaron un incremento en los recursos tanto estructurales como sociales en la organización, lo que, a su vez, significó el aumento de otras variables como el *engagement*, la satisfacción de los empleados y la reducción del *Burnout*; resultados similares fueron encontrados en estudios de autores como French (2009), y Leana, Appelbaum y Shevchuk (2009).

En la medida en que se comprenda la responsabilidad existente de las organizaciones en la construcción del bienestar de los empleados en relación con la cultura organizacional, se podrán establecer modelos de intervención que se ajusten a sus necesidades.

Discusión

Teniendo en cuenta lo planteado hasta el momento, se observan dos posturas sobre el surgimiento de

la adicción al trabajo y el síndrome de *Burnout*. Autores como Calvete y Villa (1999), al igual que Bermejo y Prieto (2005), sostienen que el surgimiento del síndrome de *Burnout* se relaciona con las características individuales de los trabajadores. De este modo podría decirse que en la raíz del desgaste laboral se encuentran las variables de personalidad, las creencias irracionales presentes en el trabajador y las estrategias de afrontamiento que usa el empleado ante situaciones problemáticas.

En contraste, Maslach y Leiter (2008) plantean que el síndrome de *Burnout* y la adicción al trabajo son producto de variables organizacionales y grupales del ambiente donde labora el individuo. Así mismo, Moreno (2007) afirma que uno de los aspectos del ambiente laboral que hace que el individuo padezca de síndrome de *Burnout* y adicción al trabajo, es la dinámica negativa de trabajo, que es fruto de interacciones mal conducidas con los trabajadores de la organización, como son: la mala comunicación entre ellos, los malos reclutamientos, entre otros.

Se puede entender entonces que cualquier condición del ambiente que obstaculice la unión entre el hombre y su trabajo podría impactar negativamente en su adecuado desarrollo, porque promueve la consolidación de patologías que afectan al bienestar laboral de una persona (Boada, De Diego & Agulló, 2004; Johnstone & Johnston, 2005; Van Wijhe, Peeters & Schaufeli, 2014).

En respuesta al planteamiento anterior, autores como Van Wijhe, Peeters y Schaufeli (2013) exaltan las deficientes relaciones laborales, pobre vida social y familiar, el agotamiento físico, el estrés psicológico y la presencia de mayor número de quejas o molestias por parte

de estos trabajadores en comparación con otros, no afectados, como factores que inciden indudablemente en el clima y desempeño de cualquier organización.

Habiendo señalado los planteamientos de las dos corrientes anteriores, es importante mencionar que en esta revisión bibliográfica tanto las variables organizacionales y grupales como las individuales se consideran relevantes en el surgimiento del desgaste y la adicción laboral, por lo que se contempla una posición conciliadora entre ambas perspectivas, conforme la expresada por Montoya y Moreno (2012), quienes afirman que:

Es posible que una variable organizacional se convierta en un factor disparador, cuando en el paquete psicológico de un empleado no existen variables de PR (Personalidad Resistente), que lleven al individuo a manifestar EA (Estrategias de Afrontamiento) funcionales para enfrentar las situaciones laborales estresantes (p.220).

Para estos autores, los estados psicológicos presentes en los trabajadores son un subproducto de la interacción de sus individualidades con la dinámica que se expresa en la organización en la que trabajan y esa interacción es la que podría considerarse como factor detonante para la aparición de patologías como el síndrome de *Burnout* y la adicción al trabajo.

A partir de este supuesto se vuelve imperativo que las organizaciones y empresas viren su interés no solo hacia las necesidades generales de sus empleados, sino que también consideren la particularidad de cada uno de ellos (Polo-Vargas, Palacio, De Castro, Mebarak & Velilla-Guardela, 2013).

Conclusión

La realización de la presente revisión bibliográfica sobre la relación entre creencias irracionales en el contexto laboral y fenómenos como el síndrome de *Burnout* y la adicción al trabajo representa un acercamiento teórico que resulta necesario para lograr una mayor comprensión de las implicaciones que tienen las variables cognitivas en el manejo de situaciones estresantes inherentes a la vida laboral.

En este orden de ideas, se reconoce entonces, que existe un vínculo entre las creencias irracionales de un empleado y la presencia de fenómenos como la adicción al trabajo y el síndrome de *Burnout*. Pero al mismo tiempo se observa incluso que hay una correlación entre el síndrome de *Burnout* y la adicción al trabajo: la segunda es un desencadenante para la aparición de la primera.

Debe tomarse en consideración que en la presente revisión se han encontrado pocos datos estadísticos confiables acerca del estado de la adicción al trabajo en el mundo, ya que dicho escenario no se cataloga aún como un problema para muchas organizaciones; en realidad como la misma cultura empresarial promueve la selección de empleados con perfiles caracterizados por un alto compromiso laboral, responsabilidad y dedicación desmedida, así mismo se está fomentando una mayor prevalencia de la adicción al trabajo (Del Líbano, Renedo, Llorens & Salanova, 2005, citados por Castañeda & García, 2011).

Teniendo en cuenta lo referido hasta el momento, se resalta la importancia del desarrollo de nuevas investigaciones que vinculen las creencias irracionales de las personas y las organizaciones en el surgimiento de problemáticas como las ya mencionadas, para así estable-

cer iniciativas dirigidas a promover el bienestar al interior de las empresas, con las consiguientes repercusiones en la salud y la economía de la organización.

Referencias

- Aranda, C. (2011). El síndrome de burnout o de quemarse en el trabajo: un conflicto en la salud de los profesionales. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 47-57.
- Balducci, C., Ceccin, M., Fraccaroli, F. & Schaufeli, W. (2012). Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behavior: The role of job-related emotion. *Personality and individual differences*, 53(5), 629-634. Doi:10.1016/j.paid.2012.05.004.
- Barling, J., Dupré, K. E. & Kelloway, E. K. (2009). Predicting workplace aggression and violence. *Annual Review of Psychology*, 60, 71-692. Doi: 10.1146/annurev.psych.60.110707.163629.
- Bermejo, L. & Prieto, M. (2005). Creencias irracionales en profesores y su relación con el malestar docente. *Clínica y Salud*, 16(1), 45-64.
- Betancur, B., Guzmán, A., Lema, C., Pérez, C., Pizarro, M., Salazar, S., Uribe, L. & Vásquez, E. (2012). Síndrome de *burnout* en trabajadores del sector salud. *Revista CES Salud Pública*, 3(2), 184-192.
- Boada, J., De Diego, R. & Agulló, E. (2004). El *burnout* y las manifestaciones psicósomáticas como consecuencias del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 125-131.

- Breso, E., Gracia, E. & Lorente, L. (2005). Facilitadores y creencias de eficacia como antecedentes del bienestar psicológico de empleados de establecimientos hoteleros. *Jornades de Foment de la Investigació*, 1-5.
- Buelens, M. & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Organizational Change Management*, 17(5), 440-458.
- Calvete, E. & Villa, A. (1999). Estrés y burnout docente: Influencia de variables cognitivas. *Revista de Educación*, 3(19), 201-303.
- Carrillo, R., Gómez, K. & Espinoza, I. (2012). Síndrome de *burnout* en la práctica médica. *Medicina Interna de México*, 28(6), 579-584.
- Castañeda, E. & García, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131-139.
- Castillo, J. & Gómez, M. (2012). Excessive work or addiction to work: workaholism in a Colombian company. Pilot study through application of DUWAS test. *Revista Ciencias de la Salud*, 10(3), 307-321.
- Cherniss, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W. B. Schaufeli, T. Moret & C. Maslach (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*.
- Colombo, V. & Cifre Gallego, E. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo: Una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del Psicólogo*, 33(2), 129-137.
- Cropanzano, R., Bowen, D. & Gilliland, S. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy Management Perspectives*, 21(4), 34-38. Doi: 10.5465.
- Cruz, B., Austria, F., Herrera, L., Salas, J. & Vega, C. (2011). Prevalencia del síndrome de *Burnout* y estrategias de afrontamiento durante una epidemia por influenza AH1N1. *Suma Psicológica*, 18(2), 17-28.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. & Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: Concepto y evaluación. *Gestión práctica de riesgos laborales*, 2(27), 24-30.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.
- Ellis, A. (1985). Expanding the ABCs of RET. *Cognition and psychotherapy* (pp.313-323).
- French, M. (2009). Job crafting. En R. Watkins & D. Leigh, *The Handbook of Selecting and Implementing Performance Interventions*. San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Ghumman, A. & Shoaib, M. (2013). Personality traits linked with irrational beliefs: A case of adults, Gujrat-Pakistan. *Journal of Scientific Research*, 16(4), 496-501. Doi: 10.5829/idosi.mejst.2013.16.04.11755.
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.

- Hakanen, J. & Schaufeli, W. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415-424. Doi:10.1016/j.jad.2012.02.043.
- Hu, Q., Schaufeli, W., Taris, T. & Schreurs, B. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? *Applied psychology: An international Review*, 61(1), 30-55. Doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x
- Johnstone, A. & Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34(3), 181-188.
- Kanai, A. & Wakabayashi, M. (2004). Effects of economic environmental changes on job demands and workaholism in Japan. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 537-552.
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y emoción: Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Leana, C., Appelbaum, E. & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192.
- Leiter, M. & Maslach, C. (2000). *Preventing burnout and building engagement. Workbook: A Complete Program for Organizational Renewal*. San Francisco: Wiley.
- Leiter, M. & Spence, L. (2006). Relationships of work and practice environment to professional burnout: testing a causal model. *Nursing Research*, 55(2), 137-146.
- León Rubio, J., Cantero, F. & León Pérez, J. (2011). Diferencia del rol desempeñado por la autoeficacia en el *burnout* percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *Anales de Psicología*, 2(27), 518-526.
- Mababu Mukiur, R. (2012). El constructo de trabajo emocional y su relación con el síndrome del desgaste profesional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12(2), 219-244.
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout and workaholism. En R. R. Killberg, P. E. Nathan & R. W. Thoreson (Eds.), *Professionals in distress: Issues, syndromes and solutions in psychology* (pp.53-73). Washington, DC: American Psychological Association.
- Maslach, C. & Leiter, M. (2005). Stress and burnout: The critical research. In C. Cooper (Ed.), *Handbook of stress medicine and health* (pp.153-170). London: CRC Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 415-498. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>.
- Miró, E., Solanes, A., Martínez, P., Sánchez, A. & Marín, J. (2007). Relación entre el *burnout* o "síndrome de quemarse por el trabajo, la tensión laboral y las características del sueño. *Psicothema*, 19(3), 388-394.
- Montoya, P. & Moreno, S. (2012). Relación entre el síndrome de *burnout*, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-217.

- Moreno, A. (2007). Burnout asistencial: Identificación, prevención y mediación en factores precipitantes. *Revista Electrónica de la Unión Latinoamericana de Entidades de Psicología*, 1(1), 63-79.
- Niehoff, B. & Moorman, R. (1993). Justice as a mediator of relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-559.
- Patlán-Pérez, J., Martínez, E. & Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 5(5), 1-20.
- Polo-Vargas, J. D., Palacio Sañudo, J. E., De Castro Correa, A. M., Mebarak Chams, M. R. & Velilla Guardela, J. L. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Salud Uninorte*, 29(3), 561-575.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal for Stress Management*, 8(2), 146-164.
- Quiceno, J. & Vinaccia, S. (2007). Burnout: Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125.
- Raigosa, D. & Marín, B. (2010). Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el burnout y optimizar los niveles de engagement en empleados. *International Journal of Psychological Research*, 3(2), 86-92.
- Ruiz, J. (2006). Clima emocional y sobrepreocupación en prisión: una evaluación mediante informantes claves. *Suma Psicológica*, 13(2), 159-172.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. B. & Fidalgo, M. (2008). La adicción al trabajo. *Nota Técnica de Prevención*, 759, 22.ª Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Schaufeli, W., Bakker, A., Van der Heijden, F. & Prins, J. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23, 155-172. Doi: 10.1080/0267837090283402.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. & Van Rhenen, W. (2005). Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three of a kind or three different kinds of Employee well-being? Manuscrito en preparación.
- Seguro, A. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Spence, J. & Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Sporrle, M., Strobel, M. & Tumasjan, A. (2010). On the incremental validity of irrational beliefs to predict subjective well-being while controlling for personality factors. *Psicothema*, 22(4), 543-548.

- Stoeber, J., Davis, C. R. & Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*, 55(7), 733-738. Doi: 10.1016/j.paid.2013.06.001.
- Tims, M., Bakker, A. & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240. Doi: 10.1037/a0032141.
- Van Wijhe, C., Peeters, M. & Schaufeli, W. (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, 361-372.
- Van Wijhe, C., Peeters, M. & Schaufeli, W. (2013). Irrational beliefs at work and their implications for workaholism. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23, 336-346. Doi: 10.1007/s10926-012-9416-7.
- Van Wijhe, C., Peeters, M. & Schaufeli, W. (2014). Enough is enough: Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management*, 1(53), 157-177.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.