Addicció al treball després de la pandèmia: quan la connexió no s'apaga mai.

La pandèmia de COVID-19 va transformar profundament la nostra manera de treballar. El teletreball, les reunions virtuals i l'accés permanent al correu electrònic o a les plataformes de missatgeria laboral van permetre mantindre l'activitat professional fora de l'oficina i van aportar noves possibilitats de flexibilitat. No obstant això, també van contribuir a que les fronteres entre temps laboral i personal sigan cada vegada menys visibles. En este nou escenari sorgeix una pregunta rellevant des de l'àmbit de les addiccions: què ocorre quan treballar deixa de ser únicament una obligació o una font de satisfacció i es converteix en una necessitat difícil de controlar?



Font: ChatGPT

L'addicció al treball, habitualment estudiada sota els termes workaholism o work addiction, no consistix simplement a dedicar moltes hores a l'ocupació. Es caracteritza per una forta pressió interna per a treballar, pensaments persistents relacionats amb les obligacions laborals fins i tot durant el temps lliure i una inversió d'esforç que supera el raonablement esperat. Per això, és important diferenciar-la del work engagement: una persona pot sentir-se molt compromesa i motivada amb la seua professió sense experimentar eixa necessitat compulsiva de continuar treballant. L'evidència disponible relaciona el workaholism, a diferència del compromís laboral saludable, amb

conseqüències negatives per a la salut, el benestar i la vida familiar (Taris & de Jonge, 2024).

Encara que resulta difícil establir una xifra única a causa de les diferències entre instruments i poblacions estudiades, el fenomen dista de ser excepcional. Una revisió sistemàtica i metaanálisis que va reunir 53 estudis amb 71.625 participants i dades procedents de 23 països, va estimar una prevalença agrupada de workaholism del 15,2%, que es va situar en el 14,1% després d'ajustar per possible biaix de publicació. Els mateixos autors adverteixen d'una elevada variabilitat entre els estudis, per la qual cosa estos percentatges han d'interpretar-se amb cautela i no com la prevalença d'un diagnòstic clínic (Andersen et al., 2023).

L'evidència no permet afirmar que treballar des de casa convertisca necessàriament a una persona en addicta al treball. No obstant això, determinats elements d'esta modalitat poden facilitar que desapareguen els senyals que tradicionalment marcaven el final de la jornada. Un estudi amb 668 treballadors de diferents organitzacions de Lituània va trobar que una major càrrega de treball es relacionava amb nivells més alts de workaholism i que esta associació era més intensa entre els qui treballaven completament en remot que entre els qui acudien presencialment al seu lloc de treball (Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2021).

Les dades més recents reforcen la necessitat d'evitar explicacions massa simples. Costantini et al. (2025), en un estudi amb 727 treballadors italians, van observar que la relació entre intensitat del treball remot i workaholism variava depenent de les característiques i estratègies laborals dels empleats. En alguns perfils, una major intensitat del treball remot es relacionava amb un augment de determinats components del treball compulsiu, mentres que en uns altres la relació seguia patrons diferents. Això no podria fer pensar que el risc no està únicament a treballar des de casa, sinó en la combinació entre les condicions laborals, les demandes percebudes i la forma en què cada persona regula la seua implicació amb el treball.

La tecnologia pot contribuir a més al fet que la jornada resulte molt més difícil d'acabar. L'ordinador pot apagar-se, però el correu electrònic, els missatges o les notificacions laborals continuen arribant al telèfon mòbil. Un estudi recent sobre l'ús del telèfon intel·ligent per motius laborals fora de l'horari de treball va trobar una relació consistent

entre esta pràctica i majors dificultats per a mantindre les fronteres entre vida laboral i personal. La capacitat de desconnectar psicològicament del treball apareix com un dels elements rellevants per a explicar esta relació (Blake et al., 2024). Per a una persona amb tendència al treball compulsiu, disposar permanentment d'una porta d'entrada a les obligacions laborals pot dificultar encara més la desconnexió.

Les conseqüències tampoc acaben quan finalitza la jornada. Una revisió sistemàtica i cinc metaanálisis publicats en 2024 van trobar que l'addicció al treball s'associava amb un pitjor equilibri entre treball i vida personal, menor funcionament social i majors dificultats en les relacions familiars, de parella, amb amistats i amb companys de treball (Kenyhercz et al., 2024). Així, treballar compulsivament no suposa únicament "treballar massa": pot implicar que l'ocupació vaja desplaçant progressivament espais destinats al descans, les relacions socials i altres activitats necessàries per al benestar.

Per això, previndre l'addicció al treball en el context laboral actual requereix mirar més enllà de la responsabilitat individual. Establir límits clars a les comunicacions fora d'horari, evitar cultures organitzacionals que premien la disponibilitat permanent, respectar els períodes de descans i afavorir una desconnexió digital real poden contribuir a crear entorns menys propicis per al excés compulsiu de treball. De la mateixa manera, resulta important aprendre a identificar quan l'elevada dedicació deixa de ser una elecció i comença a estar guiada per una necessitat difícil de controlar.

Referències

Andersen, F. B., Djugum, M. E. T., Sjåstad, V. S., & Pallesen, S. (2023). The prevalence of workaholism: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology, 14*, 1252373. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1252373

Blake, H., Hassard, J., Singh, J., & Teoh, K. (2024). Work-related smartphone use during off-job hours and work-life conflict: A scoping review. *PLOS Digital Health, 3*(7), e0000554. https://doi.org/10.1371/journal.pdig.0000554

Costantini, A., Vignoli, M., & Avanzi, L. (2025). Remote working and heavy work investment across employee fulfillment-crafting profiles. *Personnel Review, 54*(7), 1705–1728. https://doi.org/10.1108/PR-12-2023-1048

Kenyhercz, V., Mervó, B., Lehel, N., Demetrovics, Z., & Kun, B. (2024). Work addiction and social functioning: A systematic review and five meta-analyses. *PLOS ONE, 19*(6), e0303563. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303563

Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2021). Can remote work during COVID-19 pandemic strengthen the link between workload and workaholism? *Socialiniai Tyrimai, 44*(2), 129–138. https://doi.org/10.15388/Soctyr.44.2.8

Taris, T. W., & de Jonge, J. (2024). Workaholism: Taking stock and looking forward. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11*, 113–138. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-035514