Adicción al trabajo tras la pandemia: cuando la conexión nunca se apaga.

La pandemia de COVID-19 transformó profundamente nuestra forma de trabajar. El teletrabajo, las reuniones virtuales y el acceso permanente al correo electrónico o a las plataformas de mensajería laboral permitieron mantener la actividad profesional fuera de la oficina y aportaron nuevas posibilidades de flexibilidad. Sin embargo, también contribuyeron a que las fronteras entre tiempo laboral y personal fueran cada vez menos visibles. En este nuevo escenario surge una pregunta relevante desde el ámbito de las adicciones: ¿qué ocurre cuando trabajar deja de ser únicamente una obligación o una fuente de satisfacción y se convierte en una necesidad difícil de controlar?



Fuente: ChatGPT

La adicción al trabajo, habitualmente estudiada bajo los términos *workaholism* o *work addiction*, no consiste simplemente en dedicar muchas horas al empleo. Se caracteriza por una fuerte presión interna para trabajar, pensamientos persistentes relacionados con las obligaciones laborales incluso durante el tiempo libre y una inversión de esfuerzo que supera lo razonablemente esperado. Por ello, es importante diferenciarla del *work engagement*: una persona puede sentirse muy comprometida y motivada con su

profesión sin experimentar esa necesidad compulsiva de continuar trabajando. La evidencia disponible relaciona el *workaholism*, a diferencia del compromiso laboral saludable, con consecuencias negativas para la salud, el bienestar y la vida familiar (Taris & de Jonge, 2024).

Aunque resulta difícil establecer una cifra única debido a las diferencias entre instrumentos y poblaciones estudiadas, el fenómeno dista de ser excepcional. Una revisión sistemática y metaanálisis que reunió 53 estudios con 71.625 participantes y datos procedentes de 23 países, estimó una prevalencia agrupada de *workaholism* del 15,2 %, que se situó en el 14,1 % tras ajustar por posible sesgo de publicación. Los propios autores advierten de una elevada variabilidad entre los estudios, por lo que estos porcentajes deben interpretarse con cautela y no como la prevalencia de un diagnóstico clínico (Andersen et al., 2023).

La evidencia no permite afirmar que trabajar desde casa convierta necesariamente a una persona en adicta al trabajo. Sin embargo, determinados elementos de esta modalidad pueden facilitar que desaparezcan las señales que tradicionalmente marcaban el final de la jornada. Un estudio con 668 trabajadores de diferentes organizaciones de Lituania encontró que una mayor carga de trabajo se relacionaba con niveles más altos de *workaholism* y que esta asociación era más intensa entre quienes trabajaban completamente en remoto que entre quienes acudían presencialmente a su lugar de trabajo (Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2021).

Los datos más recientes refuerzan la necesidad de evitar explicaciones demasiado simples. Costantini et al. (2025), en un estudio con 727 trabajadores italianos, observaron que la relación entre intensidad del trabajo remoto y *workaholism* variaba dependiendo de las características y estrategias laborales de los empleados. En algunos perfiles, una mayor intensidad del trabajo remoto se relacionaba con un aumento de determinados componentes del trabajo compulsivo, mientras que en otros la relación seguía patrones diferentes. Esto no podría hacer pensar que el riesgo no está únicamente en trabajar desde casa, sino en la combinación entre las condiciones laborales, las demandas percibidas y la forma en que cada persona regula su implicación con el trabajo.

La tecnología puede contribuir además a que la jornada resulte mucho más difícil de terminar. El ordenador puede apagarse, pero el correo electrónico, los mensajes o las

notificaciones laborales continúan llegando al teléfono móvil. Un estudio reciente sobre el uso del *smartphone* por motivos laborales fuera del horario de trabajo encontró una relación consistente entre esta práctica y mayores dificultades para mantener las fronteras entre vida laboral y personal. La capacidad de desconectar psicológicamente del trabajo aparece como uno de los elementos relevantes para explicar esta relación (Blake et al., 2024). Para una persona con tendencia al trabajo compulsivo, disponer permanentemente de una puerta de entrada a las obligaciones laborales puede dificultar todavía más la desconexión.

Las consecuencias tampoco terminan cuando finaliza la jornada. Una revisión sistemática y cinco metaanálisis publicados en 2024 encontraron que la adicción al trabajo se asociaba con un peor equilibrio entre trabajo y vida personal, menor funcionamiento social y mayores dificultades en las relaciones familiares, de pareja, con amistades y con compañeros de trabajo (Kenyhercz et al., 2024). Así, trabajar compulsivamente no supone únicamente "trabajar demasiado": puede implicar que el empleo vaya desplazando progresivamente espacios destinados al descanso, las relaciones sociales y otras actividades necesarias para el bienestar.

Por ello, prevenir la adicción al trabajo en el contexto laboral actual requiere mirar más allá de la responsabilidad individual. Establecer límites claros a las comunicaciones fuera de horario, evitar culturas organizacionales que premien la disponibilidad permanente, respetar los periodos de descanso y favorecer una desconexión digital real pueden contribuir a crear entornos menos propicios para el sobretrabajo compulsivo. Del mismo modo, resulta importante aprender a identificar cuándo la elevada dedicación deja de ser una elección y empieza a estar guiada por una necesidad difícil de controlar.

Referencias

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