



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**ADAPTACIÓN DEL INSTRUMENTO DUWAS PARA MEDIR LA ADICCIÓN AL
TRABAJO EN UNA POBLACIÓN MEXICANA**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

P R E S E N T A:

JOSELIN HYPATIA GARCIA OMAÑA

DIRECTORA DE TESIS: DRA. ERIKA VILLAVICENCIO AYUB



**Facultad
de Psicología**

CIUDAD UNIVERSITARIA, CDMX

Octubre, 2016.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Dedicatoria

Para Amparo, Manuel, María, Alfredo

Silvia, Víc-Mac, Edwin, Iván y Kitty

Por seguir mis pasos desde arriba.

Agradecimientos

A la Universidad Nacional Autónoma de México y la Facultad de Psicología por cada experiencia vivida, por alimentar mi alma.

A mi Mamá por ser una guerrera, por confiar en mí, por no dejarme caer, por tus palabras precisas, tu mirada de amor, tu abrazo cálido siempre.

A mi Papá por ser serio, porque me hiciste más fuerte, más valiente, más inteligente y sin tu forma de ser no amaría lo que hoy soy, todo es psicología.

Mamá, Papá tranquilos, los regaños y castigos valieron la pena, hoy todo depende mí.

A Andrea y Daniela por ser mi inspiración, mi fuerza y mi alegría, porque soy mejor persona por ustedes, son mi mundo, las amo.

A Mis hermanas Norma y Sandra por ser mis heroínas su fuerza es mí camino, Mis hermanos Ángel, Sergio, Alfredo y Leo por nunca darse por vencidos y acompañarme.

A Mis sobrinas, sobrinos y sobrinas como me ven, los quiero ver, es un esfuerzo constante, no decaigan.

A Adderly por soportarme, alentarme, jalarme y amarme.

A Daniela, Esmé y Oscar por sus consejos y regaños y ser más que mis amigos, Los cacheros por cada uno de los momentos vividos y por nunca dejarme sola en el metro.

A Mi familia de corazón, gracias a las mujeres Mayorga por su fuerza, Mayte, Evan, Edgar, Vic, Tavo, Michel, Ricardo, Iñaki y Layla gracias, por aceptarme, por todo su apoyo, por seguir jugando y por seguir estando.

A Arkimides por tu compañía en cada noche de desvelo y tus besos sinceros, Bakacha, Isis y todos mis recatados, por enseñarme lo que es la fidelidad y lealtad, que siga la lucha.

ÍNDICE

Resumen

Introducción

Capítulo 1

I. Adicción al trabajo

- 1.1 Concepto y Definiciones de la Adicción al Trabajo
- 1.2 Antecedentes de la Adicción al Trabajo (Modelos que explican la Adicción al trabajo)
 - 1.2.1 Teoría de los Rasgos de Personalidad
 - 1.2.2 Modelo de Esfuerzo-Recompensa
 - 1.2.3 Modelo de Afecto-Cognición-Conducta
 - 1.2.4 Modelo del Conflicto de Rol
 - 1.2.5 Teoría de la Personalidad y los Incentivos
- 1.3 Perfil del Adicto al Trabajo
 - 1.3.1 Conductas del Adicto al Trabajo
 - 1.3.2 Personalidad del Adicto al Trabajo
 - 1.3.2.1 Patrón de Conducta Tipo A y la Adicción al Trabajo
 - 1.3.2.2 Las Cinco Grandes Dimensiones de personalidad y la Adicción al Trabajo
- 1.4 Factores que contribuyen a la Adicción al Trabajo
 - 1.4.1 Factores Individuales
 - 1.4.2 Factores Organizacionales
- 1.5 Consecuencias de la Adicción al Trabajo
 - 1.5.1 Consecuencias para el Adicto al Trabajo
 - 1.5.2 Consecuencias en el entorno Social del Adicto al Trabajo
 - 1.5.3 Consecuencias para la Organización
- 1.6 Estrategias de Prevención a la Adicción al Trabajo
 - 1.6.1 Estrategias de Intervención Primaria en la Adicción al Trabajo
 - 1.6.1.1 Estrategias de Intervención Primaria sobre el Individuo
 - 1.6.1.2 Estrategias de Intervención Primaria sobre la Organización
 - 1.6.2 Estrategias de Intervención Secundaria en la Adicción al Trabajo
 - 1.6.2.1 Estrategias de Intervención Secundaria sobre el Individuo
 - 1.6.2.2 Estrategias de Intervención Secundaria sobre la organización
 - 1.6.3 Estrategias de Intervención Terciaria en la Adicción al Trabajo
 - 1.6.3.2 Estrategias de Intervención Terciaria sobre el Individuo

- 1.6.3.3 Estrategias de Intervención Terciaria sobre la organización
- 1.7 Instrumentos de Medición para la Adicción al Trabajo
 - 1.7.1 Listas de Comprobación
 - 1.7.2 Cuestionarios de Autoinforme
 - 1.7.3 Entrevistas para la evaluación de la adicción al trabajo
- 1.8 La Adicción al Trabajo en México

Método

- Planteamiento del problema
- Pregunta de Investigación
- Objetivo General
- Objetivo Específico
- Justificación de la Investigación
- Hipótesis
- Tipo de Estudio
- Diseño
- Variables
- Marco muestra de los participantes
- Procedimiento
 - Primera Fase de Adaptación. Interjueces
 - Segunda Etapa de Adaptación. Prueba Piloto

Presentación de los resultados

Discusión

Conclusiones y Recomendaciones

Anexos

Referencias

RESUMEN

El presente estudio contribuye a la comprensión de la adicción al trabajo como daño psicosocial que afecta al adicto, a sus familiares, amigos y compañeros de trabajo, y a la adaptación del instrumento DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) para la población mexicana. Para ello se realizó una revisión de la literatura existente sobre la adicción al trabajo, y el análisis del instrumento DUWAS en una muestra heterogénea de 100 trabajadores mexicanos (51 mujeres y 49 hombres) para determinar la validez y confiabilidad, y lograr obtener datos estadísticamente relevantes sobre las variables Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo para determinar si la población mexicana presenta rasgos de adicción al trabajo, mediante Interjueces y el programa SPSS, se utilizó así mismo el programa AMOS para comprobar la estructura factorial. Los resultados confirman la validez y confiabilidad del instrumento así como su estructura factorial, obteniendo así la adaptación del instrumento DUWAS para la población mexicana.

Palabras clave: Adicción al trabajo, Trabajo Excesivo, Trabajo Compulsivo, DUWAS.

INTRODUCCION

Dentro de los patrones de nuestra sociedad se plantea que alrededor de los 4 años de edad un infante comience su educación pre-escolar, para que a partir de los 6 años y hasta los 15 años se forme en una educación básica, dando seguimiento a la medio superior y superior, que refiere la preparación profesional en un área determinada, misma que nos encamina a una vida laboral donde se plasmará lo aprendido y adquirido durante los primeros 21 años de nuestra vida.

Sobre este planteamiento se puede observar que nos formamos o nos forman para trabajar, aprendemos a leer, escribir y hablar, para redactar informes, exponer los avances del mes y negociar con nuestros compañeros de trabajo y jefes. Adquirimos competencias que nos facilitarán el trayecto dentro de una organización.

Al mismo tiempo de nuestro desarrollo intelectual y adquisición de conocimientos, se va dando en el entorno nuevas y más sofisticadas exigencias que se revelan en el mundo laboral. Es bien sabido por todos nosotros que el mundo del trabajo cambia constantemente, que a cada momento el perfil de un puesto de trabajo se renueva, que las compañías necesitan más y mejores candidatos para desarrollar su trabajo.

Este mundo laboral está experimentando una rápida transformación, se piensa en obtener mayores beneficios con menos costos, lo que ha generado una mayor competitividad entre las empresas, dando como resultado un proceso de adaptación donde solo las empresas que logren cambiar rápidamente en función de lo que el mundo necesita podrán sobrevivir y seguir dentro del mercado.

La pregunta sería la siguiente ¿Qué necesita una empresa para adaptarse a su nuevo entorno? Muchos podremos decir que es necesario un replanteamiento en la misión, visión y objetivos de la organización más lo que de ello surja, así como

el uso de nuevas tecnologías y por supuesto contar con el mejor capital humano que al igual que la organización se adapte con facilidad a su entorno sin el decremento de su desempeño.

Al parecer el peso de esta adaptación recae en el capital humano, ya que al modificar las bases de la organización el empleado se ve inmerso en una modificación del perfil de su puesto y cómo lo desarrolla, así mismo el aprendizaje y adquisición de nuevas habilidades que le permitan desarrollar de la mejor manera su puesto de trabajo con las herramientas que la empresa le provee.

Estos nuevos puestos de trabajo y exigencias por parte de las empresas pueden generar en el trabajador un daño, comenzará a pasar más tiempo en el trabajo, utilizará su celular, lap top, Tablet y cualquier otro dispositivo para poder cumplir con lo necesario en su trabajo, los fines de semana y vacaciones serán unos días más de trabajo, la compañía de sus familiares disminuirá y su interacción será momentánea y carente de afecto, las amistades comienzan a separarse del trabajador al igual que sus compañeros de trabajo quienes lo perciben como una persona perfeccionista, sin gusto por trabajar en equipo ni delegar actividades. Poco a poco el trabajador se ve inmerso en un torbellino donde lo único que encuentra para saciar su soledad es más trabajo.

Las personas fuera de la relación con él o ella lo ven como una persona dedicada a su trabajo, responsable, con éxito profesional y que realiza sacrificios para lograr sus metas, sin embargo no se dan cuenta de que al idealizarlo de esta manera le causan un daño al justificar su adicción al trabajo.

Dentro del presente escrito se habla de la adicción al trabajo, con el propósito de ayudar a su investigación y descripción, así mismo para la adaptación del instrumento de medición DUWAS para la población mexicana, es así como a lo largo de cinco capítulos se aborda el tema.

En el Capítulo 1 Adicción al trabajo, trata en general de la adicción al trabajo, su definición, antecedentes teóricos, el perfil que presenta el adicto al trabajo, los factores individuales, sociales y organizacionales que desarrollan la adicción al trabajo, las estrategias de prevención y rehabilitación para el adicto al trabajo, se describen los instrumentos de medición existentes que apoyan al entendimiento de la adicción al trabajo así como a detallar los factores que presenta la adicción y qué personas la padecen, para finalizar con una revisión en México sobre el tema y como se percibe a la población dentro de este daño.

Para el Capítulo 2 Método se desarrolla la metodología utilizada para la adaptación del instrumento de medición DUWAS mediante la validación de jueces, la confiabilidad y estructura factorial, así como el planteamiento de los objetivos de este trabajo junto con la definición de las variables utilizadas.

Dentro del Capítulo 3 Resultados, se abordan los resultados obtenidos de los análisis a los que fue sometido el instrumento, se describe lo obtenido por la validación de los jueces, la confiabilidad del instrumento y sus factores Trabajo Compulsivo y Trabajo Excesivo mediante el uso del programa SPSS, así como la estructura factorial final por parte del programa AMOS.

Capítulo 4 Discusión, se examinan los datos obtenidos por medio de los programas utilizados, así como los datos adquiridos por medio de las variables socioeconómicas, contrastando lo anterior con lo hallado por medio de la literatura.

En el Capítulo 5 Conclusiones y Recomendaciones, se mencionan las limitaciones de la investigación y se hacen sugerencias para la mejora de la investigación.

CAPÍTULO 1. ADICCIÓN AL TRABAJO

Arbeit macht frei (“Work will set you free”)

Inscripción a la entrada del campo de concentración Nazi de Auschwitz.

1.1 Conceptos y Definiciones de la Adicción al Trabajo.

Por el escaso número de investigaciones que se tienen sobre la Adicción al Trabajo, ha sido difícil considerar una sola definición sobre la misma, en esta línea se puede comenzar a hablar de Oates¹ quien en 1968 utilizó el término *Workaholic*, haciendo referencia a su propia relación con el trabajo comparándolo con otra adicción: el alcoholismo. Así el término surge de la unión de Trabajo (*Work*) y alcoholismo (*Alcoholism*). En 1971, conceptualiza el término en su libro *“Confessions of a Workaholic: The factors about work addiction”* aludiendo a una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, lo que afecta la salud, la felicidad y las relaciones de la persona (Oates, 1968, en Castañeda y García de Alba, 2011).

Dentro de los autores que han definido la Adicción al Trabajo se encuentran los que lo toman como un constructo positivo, entre ellos se están Korn, Pratt y Lambrou (1987) y Machlowitz (1980), este último define a la persona adicta como:

¹Wayne Oates (1917-1999) Nacido en una comunidad rural de Greenville, Carolina del Sur. Graduado de Mars Hill Junior College y la Universidad de Wake Forest, recibió su Ph.D. en Psicología de la Religión del Seminario Teológico Bautista Southern. Sirvió como pastor en iglesias en Carolina del Norte y Kentucky. En 1974, Oates unió a la facultad de la Universidad de la Escuela de Medicina de Louisville. Combinando su conocimiento de teología y ciencias del comportamiento. En 1984, la Asociación Americana de Psiquiatría lo honró con el premio Oskar Pfister por sus contribuciones a la relación entre la religión y la psiquiatría.

“gente que siempre dedica más tiempo y pensamientos a su trabajo de lo que la situación requiere...lo que los mantiene separados del resto de trabajadores es su actitud hacia el trabajo, no el número de horas que trabajan” (en Del Libano y Llorens, 2012, pág. 15).

Dentro de la década de los 80's se surgieron diferentes maneras para identificar y entender la Adicción al Trabajo y al Adicto mismo, dentro de los elementos que se sugieren esta la actitud del adicto (Cantarow, 1979) y el tiempo que dedica al trabajo (Mosier, 1983). Sobre la actitud que presenta el adicto al trabajo Cherrington (1980) considera que el elemento principal de esta patología es el *compromiso irracional* que establece el trabajador con el trabajo excesivo. Otro autor de la época propone que la adicción al trabajo es una *involuntaria incapacidad* para romper con la compulsión de trabajar (Overbeck, 1980).

Para el estudio de la Adicción al Trabajo, la década de los 90's supone una época de auge en las investigaciones y estudios sobre la misma, que generaron una nueva visión con respecto a los elementos que conforman la Adicción al Trabajo, así como las características y conductas de las personas adictas.

Fassel (1990, en Del Libano y Llorens, 2012), afirma que la adicción al trabajo es una enfermedad progresiva y fatal que se enmascara como un rasgo positivo en nuestra cultura. Para ella, los adictos se alienan de sus propios cuerpos, de sus sentimientos, de su creatividad y de su familia y amigos. La propuesta que hace Fassel sobre el papel que representa la cultura, es un punto clave que forma parte de las causas que generan la adicción al trabajo.

La autora Killinger (1993) usa su definición sobre el adicto al trabajo como una persona que va enfermando emocionalmente y dependiendo del control y el poder de forma gradual, a través de un impulso compulsivo para conseguir la aprobación de los demás y alcanzar el éxito. Esta autora también relaciona a la sociedad

como parte del problema de la adicción al trabajo, e incluso marca un paso más al considerar que es la deseabilidad social lo que influye en la adquisición y desarrollo de la patología.

Dentro de los autores que encuentran en la adicción al trabajo el punto clave en procesos internos y no en el exterior se encuentran Spence y Robbins (1992) quienes ven a la persona adicta como alguien que está muy implicado en su trabajo, que se siente impulsado a trabajar a causa de una *compulsión interna* más que por demandas externas y que experimentan un bajo placer en el trabajo. Otra definición que importante es la de Porter (1996, en Del Libano y Llorens, 2012) que entiende la adicción como una implicación excesiva con el trabajo evidenciada por descuidar otras áreas de la vida y que se mantienen más por *motivos internos*, que por los requerimientos del trabajo o la organización. Sobre esta misma línea Robinson (1997, en Del Libano y Llorens, 2012) habla de un desorden progresivo y potencial fatal, caracterizado por demandas autoimpuestas, por trabajar desmesuradamente, por la incapacidad para regular los hábitos de trabajo y por la exclusión de muchas otras actividades cotidianas.

En otras investigaciones se encuentran Scott, Moore y Miceli (1997, en Quiceno y Vinaccia, 2007) que identifican tres tipos de patrones de adicción al trabajo: 1) *compulsivo dependiente*, relacionado con los niveles de ansiedad, estrés, problemas físicos y psicológicos y esta negativamente relacionado con los resultados del trabajo y la satisfacción de la vida., 2) *perfeccionista*, está relacionado con los niveles de estrés, los problemas físicos y psicológicos, la hostilidad de las relaciones interpersonales, como ser constantemente sustituido o reemplazado y al ausentismo, está relacionado negativamente con la satisfacción laboral y los resultados., 3) *orientado al logro*, está positivamente relacionado con el trabajo y la satisfacción de la vida, la salud física y psicológica, los resultados en el trabajo y un comportamiento profesional pro social, y negativamente relacionado con el estrés. Además argumentan que los miembros de una organización adoptan patrones de conducta adictivos cuando: a) dedican gran parte de su

tiempo a actividades laborales cuando tienen la oportunidad de hacerlo, lo que resulta en dejar de hacer importantes actividades sociales, familiares o de ocio, b) persistente y frecuentemente piensa sobre trabajo cuando no están trabajando y c) trabajan más allá de lo que es razonable, esperara en función de los requerimientos de su trabajo o de sus necesidades económicas (Scott, Moore y Miceli, 1997, en Taris, Schaufeli y Verhoeven, 2005).

En la última década autores como Snir y Zohar (2000, Del Libano y Llorens, 2012) definen la adicción al trabajo como una dedicación de tiempo considerable y constante del individuo a actividades y pensamientos relacionados con el trabajo, que no derivan de necesidades externas. Sobre esta definición Del Libano y Llorens (2012) explican que si el exceso de trabajo es por razones internas, es cuando se entiende que puede existir adicción al trabajo. Quizá este tipo de causas externas faciliten el inicio de la adicción al trabajo, pero en ningún caso serán las responsables de la necesidad imperante de trabajar.

Una de las definiciones que engloba todos los aspectos relevantes de la Adicción al Trabajo es la propuesta por Schaufeli, Taris y Bakker en 2006 (en Del Libano y Llorens, 2012) quienes afirman que los adictos son personas que trabajan por encima de lo que las prescripciones de su trabajo requieren y que se esfuerzan más de lo que es esperado por la gente con quien o para quien trabajan, lo que supone que descuiden otras áreas de su vida fuera de su trabajo. Trabajan tanto debido a una compulsión interna, necesidad o impulso, y no a causa de factores externos tales como recompensas económicas, perspectivas de carrera, matrimonio pobre o cultura organizacional.

La definición que utilizaremos para efectos del presente trabajo es la de Salanova, Del Libano, Llorens, Schaufeli y Fidalgo (2008) que entiende la adicción al trabajo como un daño laboral de tipo psicosocial, caracterizado por el trabajo excesivo que se lleva a cabo debido a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente.

1.2 Antecedentes de la Adicción al Trabajo (Modelos que explican la Adicción al trabajo)

Al igual que las adicciones a sustancias, la adicción al trabajo se va desarrollando secuencialmente, Alonso-Fernández (2003), enmarca una marcha progresiva de la adicción al trabajo mediante la secuencia de cuatro etapas (Figura 1):

1. En la primera secuencia, el sujeto se distingue por tratar a los familiares de manera autoritaria o brusca y dedicar todo su tiempo al trabajo. Muestra a partir de este momento la imposibilidad dedicar atención a la familia y entretenimiento personal e incluso reduce el tiempo dedicado al sueño. Con precocidad la conducta del laboroadicto en el trabajo se distingue por el desmedido entusiasmo, la prisa², la ingratitud de aguantar una demora y los brotes de irritabilidad o excitabilidad.
2. En la segunda secuencia, relacionado con el descenso de la capacidad laboral, comienzan a enfriarse las relaciones con los jefes y compañeros, aparecen los síntomas del síndrome del estrés y puede también hacer irrupción el consumo de abusivo de drogas y la autoadministración de fármacos. Suele ocurrir ya en este estadio que el alejamiento del trabajo, durante las vacaciones o los fines de semana, determina el síndrome de abstinencia.

² Plattner (1995) define la prisa como el estrés del tiempo, considera que intervienen tres condicionamientos diferentes en la aparición de la prisa: la ambición material, dictada por el afán de ganar más dinero e incrementar los recursos propios; el sentido profundo de la existencia, que exige el aprovechamiento del tiempo finito siempre cabalgando hacia la muerte, y el ansia de complacer la exigencia o el derecho de los otros. Como motor de la prisa interviene en cualquier caso la aleación de la tendencia a aprovechar el tiempo –con una óptica existencial, social o material- y la inquietud o la inseguridad –vivida en un plano espiritual, colectivo o hedonista-.

3. Durante la tercera secuencia sobrevienen grandes complicaciones, la enfermedad depresiva, los trastornos psicósomáticos, sobre todo de tipo digestivo y cardiocirculatorio y la adicción a una o varias drogas.
4. En esta cuarta secuencia, se caracteriza por la presencia de una crisis coronaria aguda³ o incluso una muerte repentina.

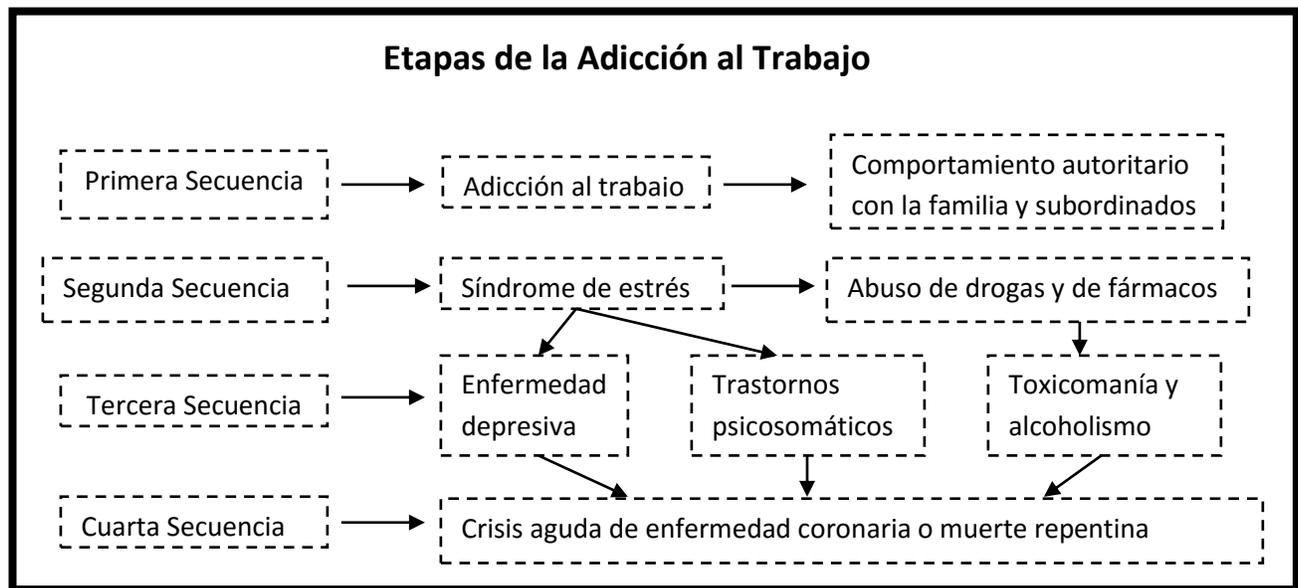


Figura 1. Fuente Alonso-Fernández, F. (2003). *Las nuevas adicciones: alimentos, sexo, compras, televisión, juego, trabajo*. Madrid: TEA. P. 251.

Es bien cierto que hasta el momento no existe un modelo teórico que explique en su totalidad el proceso de cómo se genera en la Adicción al Trabajo, sin embargo los presentes modelos permiten un acercamiento al tema.

³ El 20% de los enfermos coronarios interviene como causa fundamental de su afección cardíaca la adicción al trabajo instalada en una fase evolutiva muy avanzada. La vida estresante de los adictos al trabajo, complicada casi siempre con el abuso de alcohol y otras drogas, la depresión y un horario de vida sacrificado e irregular, representa una plataforma propicia para la irrupción de la enfermedad coronaria.

1.2.1 Teoría de los Rasgos de Personalidad

McMillan, O'Driscoll, Marsh y Brady (2001, en Del Libano y Llorens, 2012) consideran que la adicción al trabajo se produce debido a rasgos de personalidad concretos. Ante unas determinadas condiciones ambientales, ciertos rasgos de personalidad se activan, dando como resultado la adicción al trabajo.

Los autores explican que ante un mismo ambiente, son las características de personalidad las que influyen en la aparición de la adicción. Dentro de los rasgos de personalidad que generan adictos al trabajo se encuentran la obsesividad, la compulsión, alto nivel de energía y perfeccionismo (McMillan, O'Driscoll, Marsh y Brady, 2002).

De Libano y Llorens (2012), encuentran que el principal inconveniente que presenta esta Teoría es que solo explica un rasgo muy específico de conductas de la persona adicta, por lo que debido a la complejidad de la adicción al trabajo en muchas ocasiones, no es útil para predecir su aparición. Por otra parte, sería una posición muy cómoda centrarse en la predicción de la adicción al trabajo basada en rasgos de personalidad, por cuanto si se define a ultranza que la adicción al trabajo es un tema de personalidad y por tanto estable en el tiempo, pocos intentos se realizarían desde la organización del trabajo para velar por la salud de los adictos al trabajo.

1.2.2 Modelo de Esfuerzo- Recompensa

El modelo propuesto por Peirpel y Jones (2001, en Del Libano y Llorens, 2012) considera dos dimensiones independientes a partir de las cuales es posible estudiar la adicción al trabajo: 1) la percepción del esfuerzo que realiza la persona y 2) la percepción de la recompensa recibida. En función de la combinación de

estas dos dimensiones estos autores distinguen cuatro tipos de trabajadores (figura 2):

1. Los Adictos al Trabajo: son aquellos trabajadores que perciben que hacen un gran esfuerzo pero también que a cambio de ese esfuerzo reciben una gran recompensa, acorde con el esfuerzo que han realizado.
2. Los *Overworkes*: son aquellos que perciben un desequilibrio entre el esfuerzo que realizan (grande) y la recompensa que reciben (pequeña), y experimentarán sentimientos de impotencia y frustración.
3. Los *Withholders*: son los que perciben que se esfuerzan poco en la realización de la tarea y que este pequeño esfuerzo va acompañado de una recompensa igualmente pequeña. Suelen tener bajo rendimiento.
4. Los Coleccionistas: son aquellos que perciben que se esfuerzan poco pero que a cambio reciben grandes recompensas. Por poco que hacen ya perciben ganancias, por lo que suelen ser personas motivadas y que obtienen buenos resultados.

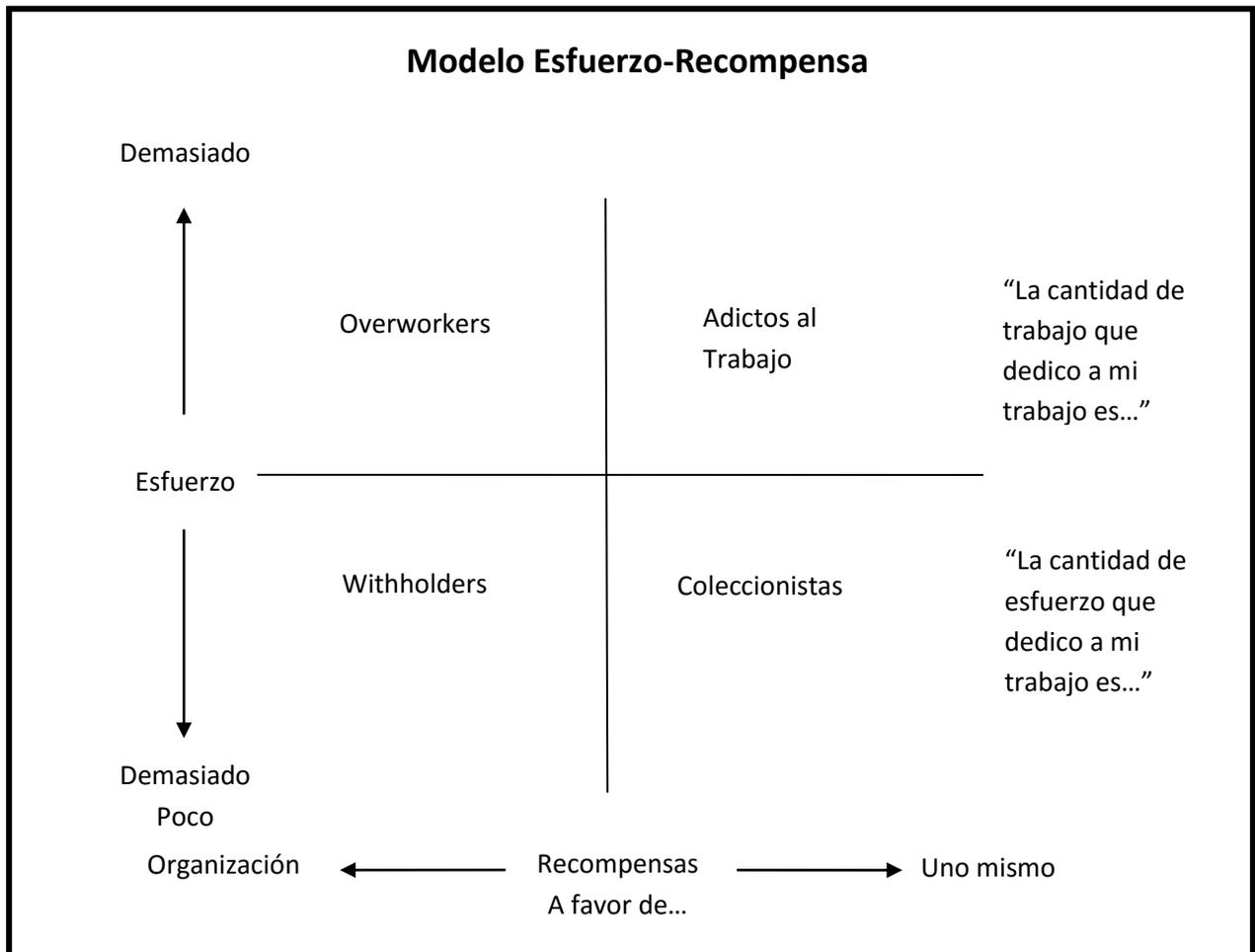


Figura 2. Fuente Del Libano, M. y Llorens, S (2012). *Adicción al Trabajo: guías de intervención*. Madrid: Editorial Síntesis P.47. Copyright 2001 por Peirprl y Jones.

Este modelo de cuatro tipos de trabajadores fue puesto a prueba en un estudio de 174 personas de Reino Unido. Los resultados confirmaron que la adicción al trabajo no solo dependía del esfuerzo del trabajador (las hora que dedica), sino también de la recompensa que creía recibir a cambio de ese esfuerzo. Por tanto una persona adicta al trabajo dedicaría mucho tiempo a trabajar pero siempre con la finalidad de recibir sus ansiadas recompensas (De Libano y Llorens, 2012).

1.2.3 Modelo de Afecto-Cognición-Conducta

Dentro de los modelos que más complementa la explicación del por qué se genera la adicción al trabajo se encuentra el propuesto por Ng, Sorensen y Feldman (2007) estos autores proponen estudiar la adicción al trabajo basándose en las Teorías de la adicción. El modelo considera tres dimensiones básicas: a) Afecto, b) Cognición y c) Conducta. En base a estas tres dimensiones distinguen una serie de antecedentes de la adicción al trabajo que se clasifican en: 1) Disposiciones (p.ej., autoestima), 2) Experiencias Socio-culturales (p.ej., experiencias familiares) y 3) Refuerzos Conductuales del ambiente (p.ej., recompensas tangibles e intangibles).

Según el modelo (Ver figura 3), es la existencia e interacción de unos antecedentes específicos lo que determina que el trabajador desarrolle un patrón de conducta caracterizado por disfrutar trabajando (dimensión afectiva), por dedicar un tiempo excesivo a trabajar por el placer que le produce (dimensión conductual), y por presentar problemas para dejar de trabajar porque al hacerlo experimenta síntomas de ansiedad (dimensión cognitiva). El modelo también predice una serie de consecuencias entre las que se encuentran la satisfacción tanto laboral como con la carrera profesional, pero también problemas de la salud tanto física como mental, así como relaciones sociales muy pobres (Ng, Sorensen y Feldman, 2007).

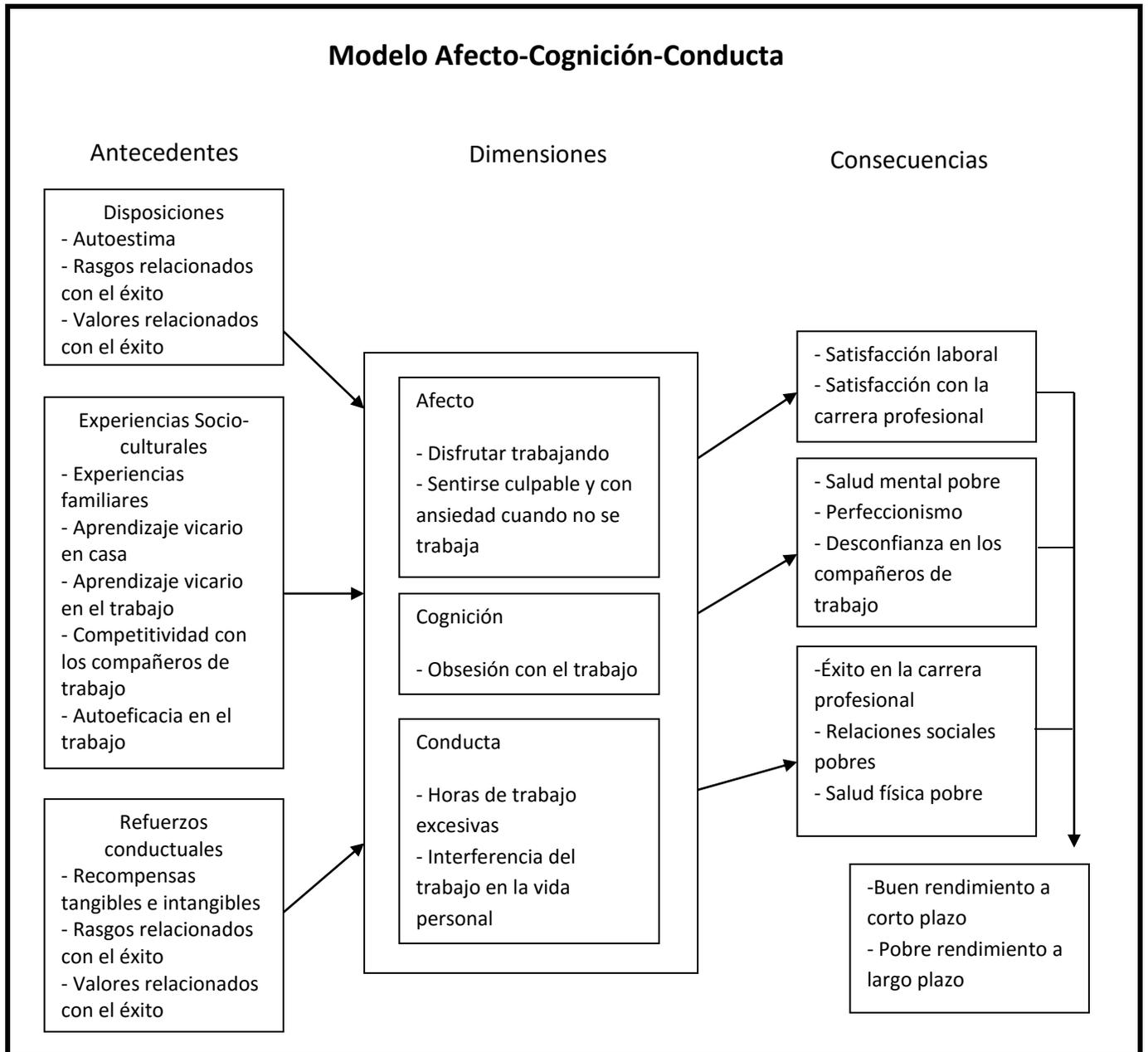


Figura 3. Ng, Sorensen y Feldman (2007). *Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension*. Journal of Organizational Behavior, 28, p.114

El principal inconveniente es que se trata de un modelo de índole meramente teórica, y todavía no existen estudios empíricos que permitan confirmar las hipótesis que propone (De Libano, y Llorens, 2012).

1.2.4 Modelo del conflicto de rol

Schaufeli, Bakker, Van der Heijden y Prins (2009, en De Libano, Llorens, 2012) proponen un modelo basado en el papel mediador del conflicto de rol en el proceso de adicción al trabajo, de otros síndromes psicosociales del trabajo como el burnout o síndrome de estar quemado en el trabajo (Robinson, 1998a; Schaufeli *et al* 2009, en De Libano y Llorens, 2012) y el bienestar (figura 4).

El Burnout se define como un estado mental persistente negativo, relacionado con el trabajo, en individuos “normales” que se caracterizan principalmente por agotamiento, acompañado de distrés, un sentimiento de reducida competencia y motivación, y el desarrollo de actitudes y conductas disfuncionales en el trabajo (Schaufeli y Enzmann, 1998, en De Libano, Llorens, 2012).

Parece ser que el conflicto de rol resulta un factor clave que media la relación entre la adicción al trabajo, el burnout y el bienestar. En función de los niveles de conflicto de rol, las condiciones de la adicción al trabajo se relacionarán con menores niveles de bienestar y con mayores niveles de burnout (De Libano y Llorens, 2012).

El modelo propone que la adicción al trabajo y las demandas laborales están asociadas indirectamente con el burnout y con el bienestar a través del conflicto de rol. Esto significa que la adicción al trabajo en combinación con altas demandas laborales puede producir burnout pero siempre que la persona experimente conflicto de rol, esto es, que perciba demandas contradictorias entre sí a la hora de realizar su trabajo (De Libano y Llorens, 2012).

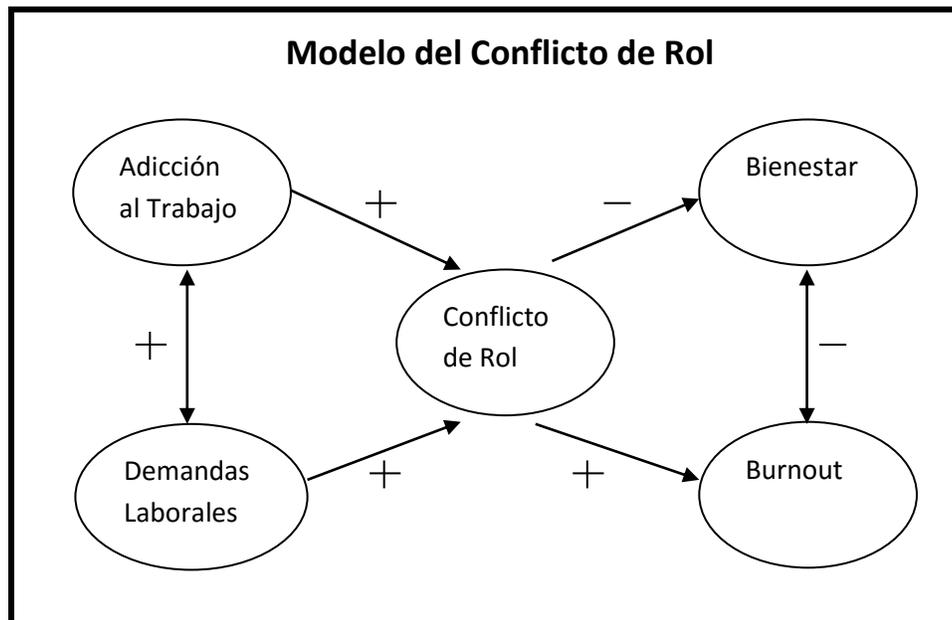


Figura 4. Fuente Del Libano, M. y Llorens, S (2012). *Adicción al Trabajo: guías de intervención*. Madrid: Editorial Síntesis P.50. Copyright 2009 por Schaufeli, Bakker, Van de Heijden y Prins.

1.2.5 Teoría de la Personalidad y los Incentivos

Esta teoría propuesta por Liang y Chu (2009, en De Libano y Llorens, 2012) explica que la adicción al trabajo aparece cuando confluyen tres factores (Figura 5):

1. Determinados Rasgos de Personalidad. El modelo considera cuatro rasgos claves:
 - a) Rasgos Obsesivos-Compulsivos: se hace referencia a la obsesión que experimentan los adictos por el trabajo y a la dificultad que tiene para dejar de trabajar.
 - b) Orientación hacia el Éxito: influye tanto el tiempo invertido como en el dedicado a pensar sobre el trabajo, siempre más allá de los requerimientos reales.

- c) Perfeccionismo: hace referencia a la exactitud con la que se realizan las tareas y se ha relacionado frecuentemente con la adicción (Godman, 2006, en De Libano y Llorens, 2012).
 - d) Responsabilidad: está asociada con altos niveles de éxito a través de la planificación y la perseverancia.
-
- 2. Incentivos Personales. Se generan a través de los valores de cada persona hacia el trabajo, que son los que hacen priorizar el trabajo sobre otros contextos.
 - 3. Incentivos Organizacionales. Se refiere a medidas como el reconocimiento explícito a aquellas personas que trabajan por encima de lo estipulado. O el fenómeno de la cultura organizacional en la que trabajar más de lo normal sea lo habitual. También se refiere a la competencia o rivalidad que se establece entre los trabajadores, y al aprendizaje vicario de conductas adictivas en el ámbito laboral.

Modelo Personalidad e Incentivos

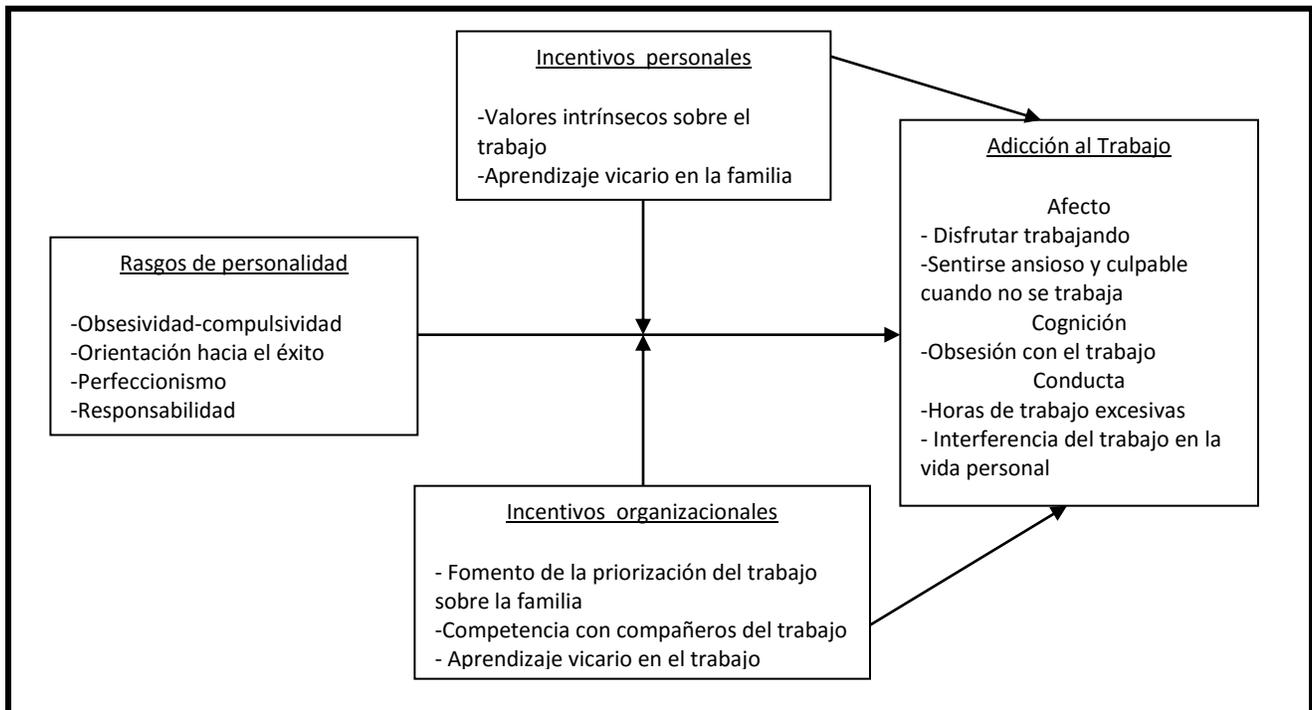


Figura 5. Fuente Del Libano, M. y Llorens, S (2012). *Adicción al Trabajo: guías de intervención*. Madrid: Editorial Síntesis P.52. *Copyright 2009* por Liang y Chu.

La interacción entre los rasgos e incentivos es la responsable de hacer disfrutar a la persona por trabajar (dimensión afectiva), de que trabaje en exceso, de que tenga dificultades para diferenciar entre su vida laboral y su vida privada (dimensión conductual) y de que se obsesione con su trabajo (dimensión cognitiva). Este modelo entiende que la adicción al trabajo se produce como resultado de la interacción de factores individuales y de las condiciones ambientales en las que se encuentra la persona, es decir, una persona adicta al trabajo "no nace", sino que también "se hace" en función del ambiente en el que se desenvuelva (De Libano y Llorens, 2012).

1.3 Perfil de la persona adicta al trabajo

No toda dedicación intensa al trabajo al margen incluso de una necesidad laboral terminante ante una situación económica crítica, revela la existencia de una adicción (Fernández y Echeburúa, 1998). Las personas muy trabajadoras pero no adictas, disfrutan con el trabajo, son muy productivas, le dedican mucha energía y entusiasmo y tratan de equilibrarlo con la dedicación del tiempo libre a la familia, las relaciones sociales o las aficiones (Fernández y Echeburúa, 1998). En la Tabla 1 Porter, (1996, en Fernández y Echeburúa, 1998) hace referencia a las diferencias entre una actividad laboral intensa de una adicción al trabajo.

Tabla 1. Diferencias entre una actividad laboral intensa de una adicción al trabajo.

CONDUCTA	HÁBITOS SANOS DE TRABAJO	ADICCIÓN AL TRABAJO
Dedicación prolongada al trabajo, incluso en horas externas al mismo.	Compromiso Implicación Dedicación Sentido de responsabilidad Reconocimiento de las necesidades puntuales del trabajo	Evitación de la soledad, del aburrimiento o del malestar personal Esfuerzo debido a pensamientos poco realistas Incapacidad para equilibrar la satisfacción obtenida a partir de otros aspectos de la vida
Alto sentido del cumplimiento laboral	Perfeccionista Concienczudo	Intento de justificación de la excesiva implicación en el trabajo
Control de las actividades laborales	Fiabilidad Responsabilidad	Compensación de la falta de control en otros aspectos de la vida
Identificación personal con el trabajo	Orgullo y satisfacción Compromiso con el trabajo	Utilización del trabajo para aumentar la autoestima que no obtiene en otra parte por medio de la obtención de logros

Fernández, J., Echeburúa, E. (1998). *Labordependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción*. Revista de psicología y psicología clínica 3-2 P.107. Copyright 1996 por Porter.

Existen una serie de aspectos que caracterizan a las personas que presentan Adicción al Trabajo, las cuales se pueden utilizar para diagnosticar la adicción. Sin embargo estas características no son definitivas y para una mejor predicción de la misma es necesario realizar entrevistas semi-estructuradas y la aplicación de cuestionarios sobre la adicción al trabajo (De Libano y Llorens, 2012).

A continuación se presentan las aportaciones de varios autores sobre las características del adicto al trabajo.

1.3.1 Conductas del Adicto al Trabajo

De Libano y Llorens (2012), presentan el perfil típico de la persona adicta al trabajo dividiéndolas en Características Clave, las cuales son decisivas para diagnosticar la adicción al trabajo y Otras características Importantes, que son complementarias.

Dentro de las Características Clave se encuentran:

1. *Trabajo Excesivo*: Constituye una de las dos dimensiones básicas de la adicción al trabajo. El adicto siempre trabaja más de lo que su contrato le exige. Realizan un exceso de tareas acompañado de presión temporal durante su jornada laboral (sobrecarga cuantitativa) y hacen frente a un número excesivo de demandas en relación a las competencias, conocimientos y habilidades que poseen tanto a nivel mental como emocional (sobrecarga cualitativa).
2. *Trabajo Compulsivo*: constituye la segunda dimensión básica de la adicción al trabajo. Presenta la sensación de un impulso que le orienta a trabajar, ya sea a través de la realización de tareas directamente relacionadas con su trabajo, o mediante pensamientos recurrentes sobre aspectos relativos al trabajo. Sólo se encuentran bien cuando está trabajando. Cuando la persona adicta a trabajo no tiene la posibilidad de trabajar, experimenta síntomas de ansiedad y sentimientos de culpabilidad (Robinson, 2000).
3. *Negación del Problema*: Negación de la propia persona sobre lo que le está sucediendo, para justificar su exceso de dedicación al trabajo, el adicto inventa excusas que explican a sus compañeros de trabajo, amistades o familia. Las justificaciones se producen independientemente de la situación. El adicto llega a creer que tales justificaciones son ciertas (Porter, 1996 en De Libano y Llorens, 2012).

4. *Necesidad de Control:* El adicto tiene una alta necesidad de control cerca de todos los aspectos relacionados con su trabajo (modo de hacer las tareas, tiempo dedicado a ellas), disponiendo de control se asegura poder trabajar siempre que lo desee y contrarresta las amenazas que en ocasiones percibe del ambiente en contra de sus propios logros (Porter, 1996, en De Libano y Llorens, 2012), por lo mismo tiene dificultades para delegar su trabajo en los demás, el adicto prefiere hacerlo personalmente para poder “controlar” los imprevistos que puedan surgir. Asumen tareas que no tendrían que desempeñar según su rol dentro de la organización.
5. *Alta importancia y significado del trabajo:* Para el adicto, el trabajo es el aspecto central en su vida, mucho más que la familia, los amigos o el tiempo libre. Todo gira y se organiza alrededor del trabajo. Por ello es habitual que trabaje los fines de semana, en vacaciones o cuando se encuentra enfermo. Los adictos al trabajo se sienten insatisfechos con la manera como ellos pasan su tiempo cuando no están trabajando, sugiriéndose que pueden mejorar este aspecto de su vida (Keown, 2007).
6. *Alta vitalidad, energía y competitividad:* El adicto es una persona muy enérgica, con altas dosis de vitalidad y motivada frecuentemente por la competitividad y la comparación social con los demás.
7. *Problemas extra-laborales:* Baja calidad de sus relaciones, insatisfacción fuera del trabajo (De Libano, García, Llorens y Salanova, 2004 en De Libano y Llorens, 2012) y una relación negativa con la felicidad (De Libano, Salanova, Schaufeli y Llorens, sometido en De Libano y Llorens, 2012).
8. *Problemas de rendimiento a medio-largo plazo:* A medio-largo plazo la sobre carga de trabajo y las altas expectativas sobre sí mismo (expectativas que le llevan a plantearse metas difíciles, muchas veces inalcanzables) suelen llevarle a problemas de rendimiento y a otro tipo de

problemas como experimentar una sensación de fracaso constante (Porter, 2001, en De Libano y Llorens, 2012).

Dentro de las Otras Características Importantes se encuentran:

1. *Manipulación de la información:* Es frecuente que el adicto manipule situaciones o a sus compañeros para asegurarse una necesidad continua de trabajo. El ocultamiento de información, traicionar la confianza de los demás y la incapacidad para competir o delegar responsabilidades son los métodos más utilizados para tener acceso a un exceso de trabajo (Porter, 2001 en De Libano y Llorens, 2012).
2. *Realización de tareas innecesarias:* El adicto puede ir tan lejos como para crearse activamente más trabajo. Puede realizar sus proyectos de la forma más complicada posible, haciendo tareas innecesarias o incluso a llegar a crear errores que retrasen su ejecución para posteriormente solucionarlos (Machlowitz, 1980).
3. *Comunicación interpersonal deficiente:* Al adicto le importa su propia tarea, y no tanto las relaciones con los demás. Este hecho hace que posea habilidades para comunicarse. La comunicación deficiente tiene su efecto en los problemas que presenta el adicto a la hora de trabajar en equipo, e incide en sus malas relaciones con compañeros, subordinados o superiores.
4. *Problemas de salud:* Trabajar muchas horas está asociado con elevados niveles de estrés y de enfermedad, principalmente porque los trabajadores no tienen la oportunidad de recuperarse de sus esfuerzos continuos y excesivos (Meijman y Mulder, 1998 en De Libano y Llorens, 2012).
5. *Altos niveles de autoeficacia:* Los adictos al trabajo presentan altos niveles de autoeficacia, esto significa que los trabajadores que con altos niveles de autoeficacia tienen más probabilidad de desarrollar adicción al trabajo.

1.3.2 Personalidad del Adicto al Trabajo

Según Spence y Robbins (1992) y Killinger (1993) hay cuatro características definitorias de esta adicción: a) implicación elevada en la actividad laboral, b) impulso a trabajar debido a presiones personales o internas, c) poca capacidad para disfrutar de la tarea realizada y d) búsqueda de poder o prestigio.

El adicto al trabajo vive para su ocupación y se siente desolado, vacío, angustiado o irritable cuando se encuentra alejado de ella como puede ocurrir en un día festivo o en un fin de semana. Piensa noche y día en su trabajo. Se esfuerza en encontrar soluciones para los problemas de la empresa, reales o imaginarios. Es presa de pesadillas oníricas sobre la supuesta fatal profesional en la que puede haber incurrido. Elabora fantasías sobre el mejor modo de afrontar el trato con el jefe. Dedicar su actividad mental a imaginar su intervención en gestiones relacionadas con la empresa y si alguna vez se solicita su aportación para ella, el ansia de complacer a la dirección lo transporta a un estado que oscila entre la fascinación feliz y el sobresalto ansioso (Alonso- Fernández, 2003).

Killinger (1993) menciona que la persona adicta al trabajo se caracteriza por no puede dejar de trabajar sin ponerse ansiosa, estas perturbaciones emocionales le producen confusión y rigidez lo que lo vuelve egoísta. Todo lo que funciona mal es por culpa de otra persona, así estar en lo correcto es extremadamente importante, lo que le permite controlar el miedo extremo y contrarrestar el caos interno. Para el adicto, el trabajo es un estado de ánimo más que una ocupación, es un escape de la responsabilidad sobre uno mismo, la familia y los demás. Los adictos al trabajo prefieren pensar que son personas muy trabajadoras que todo lo hacen por la familia o por la empresa (Killinger, 1993).

De este modo para Killinger (1993) existen tres rasgos característicos en los adictos al trabajo: el perfeccionismo, la obsesión y el narcisismo.

El perfeccionista busca un estado de excelencia, creen que tienen una gran inteligencia, son arrogantes, ambiciosos, competitivos y exigentes consigo mismos

y con los demás, independientes y autosuficientes, requieren de la admiración de los demás y exigen obediencia. El hecho de compartir o delegar responsabilidades se contrapone con la búsqueda de excelencia del perfeccionista, él no tiene deseos de compartir el mérito por sus logros. Bajo esta fachada de confianza en sí mismos existe inseguridad, originada en sus luchas internas inconscientes por superar los miedos de la infancia ante la debilidad, la dependencia y la pérdida de aprobación y afecto.

La obsesión surge cuando toda la energía psíquica, que debería estar distribuida entre las diversas partes de la personalidad, se focaliza sólo en un área, excluyendo a las demás. La compulsión es un acto que la persona se siente obligada a realizar de forma repetida. La conducta obsesivo-compulsiva es un signo de baja autoestima, duda constante y caos interno. Los adictos obsesivos están atrapados en un dilema en el que la culpa, el miedo y la negatividad pueden inmovilizarlos. Para evitar la amenaza al bienestar el adicto obsesivo oscila entre la autoridad y la sumisión, manteniendo una falsa sensación de control. La obsesión por el trabajo limita la visión e intensifica la necesidad de control y de dominio sobre todas las cosas para obtener reconocimiento y éxito personal.

Las personas narcisistas tienen una visión idealizada de sí mismas que las hace sentir únicas, superiores y confiadas, sin embargo, tienen una gran preocupación por su bienestar y una tendencia a alejarse de los demás cuando se sienten cuestionados o confrontados. En el trabajo sus planes son demasiado amplios o diversificados, y sobreestiman sus capacidades sin tener en cuenta sus limitaciones. El narcisista se excusa o niega sus propios errores y trata de exagerar su valor potencial.

Dentro de las actuales líneas de investigación se tiene como objeto estudiar cómo aspectos de la personalidad pueden influir en el proceso de adquisición y desarrollo de la adicción al trabajo (De Libano y Llorens, 2012), por el momento se tienen dos perspectivas por investigar como son el Patrón de Conducta Tipo A y

las cinco dimensiones principales de la personalidad según la Teoría de los Cinco Grandes.

1.3.2.1 Patrón de Conducta Tipo A y la Adicción al Trabajo

Sender (1997) relaciona la Conducta Tipo A con la Adicción al Trabajo explicando que el patrón de conducta Tipo A es un particular complejo de acción-emoción que se da en los sujetos enfrascados en una lucha excesiva y crónica, consistente en conseguir un número ilimitado de objetos en el menor tiempo posible, frente a la oposición de otras personas o circunstancias del entorno. Lo más llamativo de estos sujetos es su particular despliegue de energía y su permanente estado de vigilancia y control sobre el medio.

Dentro de los elementos psicológicos que la autora propone para describir el componente energético de los patrones A son:

-Velocidad e Impaciencia: sensación de urgencia, luchan contra el tiempo, trabajan mejor con tareas a plazo fijo, lo importante son los resultados, su vida cotidiana se caracteriza por actividades apresuradas, muestran inquietud cuando se acercan periodos de inactividad de ocio, un veloz desarrollo de actividades no interrumpidas resulta beneficioso para los patrones A se acompaña de una agradable sensación física y psicológica, tiene una incapacidad para delegar tareas.

- Hostilidad y Competitividad: los sentimientos que intervienen en las emociones pueden variar desde la irritación hasta la furia, estos sujetos desvirtúan los logros ajenos, minan la fiabilidad de los resultados de los demás, disminuyen el valor de los esfuerzos de los otros, desacreditan sus ideas, niegan a los demás la atención o ayuda que precisan.

- Implicación laboral y preocupación por los rendimientos: estos sujetos sienten que han venido al mundo a trabajar, su entrega al trabajo es socialmente beneficiosa puesto que se preocupa por la rentabilidad obtenida, por la rapidez y

por el control. Sean cuales sean sus actividades en la empresa considera que aquella es su tarea y su empresa y se aplicará a sacarla adelante con la convicción de resultar decisivo. Sus objetivos son fluctuantes y mal definidos.

En los estudios realizados durante los años 80 y 90 sobre la adicción al trabajo y el patrón de conducta Tipo A, se señaló una posible relación entre la conducta tipo A y los rasgos obsesivo-compulsivos de la adicción al trabajo (De Libano y Llorens, 2012). Según Seybold y Salomone (1994, en De Libano y Llorens, 2012) son las personas que presentan un patrón de conducta Tipo A y además rasgos obsesivo-compulsivos los que tienen más probabilidades de ser adictos al trabajo.

En 1990 Consoli (en Alonso-Fernández, 2003) realizó un análisis factorial del tipo A y propone como sus tres componentes principales los siguientes:

1. El componente H (*Hard driving competitiveness*): la asociación de competitividad y combatividad con una agresividad socializada (supercompetitivo, autoritario, hostil e irritable).
2. Componente S (*Speed and impatience*): rapidez e impaciencia son aquí los elementos más destacados (actividad mental acelerada, actitud de aleta).
3. Componente J (*job involvement*): se refleja en la plena implicación en el trabajo (dedicación excesiva, incapacidad de relajarse lejos del trabajo, al ser presionado por el sentimiento de culpa durante el ocio).

El patrón de conducta Tipo A se caracteriza por ser un patrón complejo de acción-emoción en personas enfrascadas en una lucha interminable por conseguir objetivos en el menor tiempo a cualquier coste (Friedman y Rosenman, 1959, en De Libano y Llorens, 2012).

Como Savickas (1990, en De Libano y Llorens, 2012) indica el Patrón de Conducta Tipo A se puede describir aplicado al ámbito laboral como *una competitividad, urgencia en el tiempo, hostilidad y sobreimplicación en el trabajo*. Machlowitz (1980) afirmó que el Patrón de Conducta Tipo A se corresponde

bastante con los rasgos obsesivo-compulsivos y probablemente también con los adictos al trabajo.

Schwartz (1982 en De Libano y Llorens, 2012) afirmó que las personas que presentan un Patrón de Conducta Tipo A presentan un estilo obsesivo y que comúnmente estas personas son adictas al trabajo.

Naughton (1987 en De Libano y Llorens, 2012), sugería que los individuos con un estilo de conducta obsesivo-compulsivo era probable que eligiera el trabajo como un área donde manifestar sus rasgos obsesivos de personalidad; a lo que añadía que la evaluación de la personalidad obsesiva-compulsiva podía ayudar a comprender mejor la adicción al trabajo.

De Libano *et al.* (2006 en De Libano y Llorens, 2012) advierte la similitud que existe entre las características típicas del Patrón de Conducta Tipo A con respecto a algunos de los comportamientos que presentan los adictos al trabajo, como son:

1. La urgencia e impaciencia en situaciones de espera
2. La hostilidad ante la ausencia de control, manifestada a través de cólera o ira y mediante agresividad manifiesta
3. Las constantes auto-referencias para enfatizar su auto-concepto
4. La sobre-implicación y sobre-compromiso con la organización a la que pertenece

A pesar de las afirmaciones de varios autores es necesario continuar con las investigaciones sobre la relación existente entre el Patrón de Conducta Tipo A y la Adicción al Trabajo.

1.3.2.1 Las Cinco Grandes Dimensiones de Personalidad y la Adicción al Trabajo

La Teoría de los Cinco Grandes propone que diferentes patrones de pensamiento, sentimiento, comportamiento y respuesta a demandas ambientales se pueden describir en función de las puntuaciones que en ellos se obtengan en cinco dominios de personalidad: extraversión, neuroticismo (estabilidad emocional, McCrae y Costa, 2003, en De Libano y Llorens, 2012), afabilidad, responsabilidad y apertura mental (De Libano y Llorens, 2012). La Extraversión se asocia con sociabilidad, dominancia, ambición y asertividad. La estabilidad emocional se asocia negativamente con inestabilidad, propensión al estrés, inseguridad personal y depresión. La afabilidad se relaciona con ser cooperativo, bondadoso y agradable. Responsabilidad se asocia con persistencia, dependencia y organización. Por último, la apertura mental se asocia con ser intelectual, imaginativo e inconformista (De Libano y Llorens, 2012).

A partir de los resultados obtenidos por De Libano *et al* (sometidos, en De Libano y Llorens, 2012), se pueden realizar una serie de predicciones sobre la adicción al trabajo y la teoría de las cinco grandes. Así la persona adicta al trabajo se caracteriza por bajos niveles de estabilidad emocional, lo que se traduce en altos niveles de ansiedad, vulnerabilidad, emotividad, impulsividad, impaciencia e irritabilidad. No es capaz de controlar sus emociones ni tampoco de mantener el control de su propio comportamiento, falta de control de impulsos. El adicto al trabajo suele ser muy poco afable, presentándose como poco cooperativo, poco altruista, poco amigable y bastante desconfiado.

Las predicciones realizadas respecto a las otras dimensiones todavía no han sido confirmadas empíricamente, pero se proponen diversas hipótesis en función de las características básicas de las personas adictas (tabla 2). El adicto al trabajo puede estar caracterizado por poseer altos niveles de extraversión, siendo una persona dinámica, activa, enérgica y dominante. Así mismo el adicto puede presentar un nivel moderado de responsabilidad, pues son personas escrupulosas, meticulosas, ordenadas, bien organizadas y planificadoras y por el otro son poco perseverantes

y poco tenaces. Pueden presentar baja apertura mental, una mentalidad poco flexible, con poca tolerancia (De Libano y Llorens, 2012).

Tabla 2. Predicción de los niveles de los Cinco Grandes de un adicto al trabajo

Dimensión de la personalidad	Nivel
1. Extraversión	Alto
Dinamismo	Alto
Dominancia	Alto
2. Estabilidad Emocional	Bajo
Control de Emociones	Bajo
Control de Impulsos	Bajo
3. Afabilidad	Bajo
Cooperación	Bajo
Cordialidad	Bajo
4. Responsabilidad	Medio
Escrupulosidad	Alto
Perseverancia	Bajo
5. Apertura Mental	Bajo
Cultura	Bajo
Experiencia	Bajo

Del Libano, M. y Llorens, S (2012). *Adicción al Trabajo: guías de intervención*. Madrid: Editorial Síntesis P.37. Copyright 2012 por Del Libano y Llorens.

1.4 Factores que contribuyen a la Adicción al Trabajo

Dentro de los factores que contribuyen a la aparición, desarrollo y mantenimiento de la adicción al trabajo, se encuentra la sociedad. Vivimos en una civilización que facilita la producción de adicciones a través de estas dos secuencias, la proliferación del estrés, suscitada por los esfuerzos en atenerse al programa de vida y autocontrolarse, y la contratendencia dirigida al logro de una inmediata gratificación, y que facilita los instrumentos pertinentes para ello, bien merece la denominación de *civilización adictiva* (Alonso-Fernández, 2003).

El trabajo está hoy incrustado en la vida de todo el mundo, lo que lleva a Plattner (1995, en Alonso-Fernández, 2003) a definir a la sociedad contemporánea como *la sociedad del trabajo*. El trabajador actual está sujeto a un programa competitivo muy duro, a través del cual puede obtener una compensación o gratificación personal en forma de salario, estimación de los demás o asentamiento sociolaboral.

De las causas por las que cualquier individuo entra en el mundo de las adicciones, en este caso de actividades legales y normativas como es el trabajo es en amplia medida a la sobrepresión que ejerce sobre él el rígido programa que debe cumplir día a día, fustigado por el estrés desde dentro y desde fuera, asediado por el asiduo cambio en su forma de vida impuesto por la innovación tecnológica, y desprovisto del baluarte defensivo personal proporcionado por los firmes valores morales y el principio de solidaridad (Alonso-Fernández, 2003).

Una vez contextualizado en ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores, se procede a describir los factores Individuales y Organizaciones que contribuyen al desarrollo de la adicción al trabajo.

1.4.1 Factores Individuales

Existen diferentes factores individuales que podrían estar influyendo en las personas a la hora de desarrollar una adicción al trabajo. Conociendo estos factores se tendrán mayores posibilidades de predecir la aparición de la adicción y con ello prevenirla en la manera de lo posible. A continuación, se explicarán los Factores Individuales que mayor investigación empírica han tenido.

a) *Familia y Adicción al Trabajo*

La familia como precursora de varios de los rasgos, características, valores y conductas que aprenderá el individuo, se ve como un antecedente para el desarrollo de la adicción al trabajo.

Algunos estudios han señalado que los patrones de interacción que se aprenden en la familia a menudo se asimilan como roles en la vida de los adictos al trabajo y pueden suponerles presiones y estrés en el trabajo (Weinberg y Maukcc, 1991, en De Libano y Llorens, 2012). Sobre la misma línea Pietropinto (1986, en Burke, 2000) sugiere que los hijos de adictos al trabajo aprenden que el amor paternal depende de su alto rendimiento.

Garson (1990, en De Libano y Llorens, 2012) entiende que la persona pasa por 3 fases desde que nace hasta que se convierte en una persona adulta adicta al trabajo:

Fase 1. El adicto es criado en una familia donde el padre o la madre son adictos al trabajo o tienen otros tipos de adicciones, dicha familia puede ser disfuncional y establecer reglas opresivas de conducta que impidan la expresión abierta de sentimientos, o la discusión de problemas personales o interpersonales, y al mismo tiempo establecer estándares de perfección no realistas. En esta fase se intuyen aspectos como el perfeccionismo o el

aprendizaje vicario, que hace que los niños aprendan las conductas adictivas de sus padres con la simple observación de las conductas que realizan.

Fase 2. En la juventud, cuando la persona no recibe la aprobación de los demás, se presentan los primeros síntomas de adicción que se han incubado durante la infancia. Es un modo de reivindicación.

Fase 3. La adicción, se agrava en la edad adulta con la crisis de los cuarenta. Si la adicción no se reduce o se detiene, puede llegar a ser crónica y llevar al deterioro de las relaciones interpersonales.

Robinson (1996a,1996b;1998a, en De Libano y Llorens, 2012), mantiene que la adicción al trabajo se puede entender como un indicador de un sistema familiar irregular. La adicción al trabajo, sería intergeneracional y pasaría a las generaciones futuras a través de procesos y dinámicas familiares. La adicción sería una respuesta aprendida que se produciría por la existencia de un sistema familiar disfuncional.

b) *Valores de las personas y adicción al trabajo*

Los valores de las personas reflejan nociones generales y abstractas respecto a pensamientos y acciones, y actúan como guías de sus prioridades (Schwartz y Bilsky, 1987, en De Libano y Llorens, 2012). De este modo, todas las personas poseen valores que hacen que prioricen más unos ámbitos de la vida que otros. El hecho de tener unos valores más marcados hacia el trabajo que hacia otros ámbitos, implica que se tengan mayores deseos de adquirir responsabilidad en el puesto de trabajo y de asumir retos (De Libano y Llorens, 2012).

Un concepto relacionado es el de “centralidad” del trabajo en la vida de las personas. Cada persona le otorgara más o menos importancia a unos ámbitos de la vida que a otros dependiendo de los valores que posee (De Libano y Llorens, 2012). Snir y Harpaz (2004, en De Libano y Llorens, 2012) comprobaron que las personas que tienen una baja centralidad familiar, dedican más tiempo a otras áreas de su vida. En otras investigaciones (Burke, 2001a; Burke y Koksál, 2002, en De Libano y Llorens, 2012), concluyeron que los adictos al trabajo poseen valores organizacionales positivos más fuertes, comparados con trabajadores no adictos.

En la investigación realizada por Burke (1999) contrastando los perfiles de creencias y temores, concluyendo que la adicción al trabajo surge como conductas específicas en el trabajo como respuesta a sentimientos de inseguridad y por una baja autoestima. Siguiendo con la conclusión de su investigación las creencias y temores son asociados con bajos niveles de disfrute en el trabajo.

c) Autoestima y adicción al trabajo

La autoestima se refiere al grado en el que una persona se quiere a sí misma y piensa que es valiosa (Brockner, 1988, en De Libano y Llorens, 2012). En diversos estudios se ha señalado que con la finalidad de conseguir la aprobación de los demás, las personas que poseen bajos niveles de autoestima dedican mucho tiempo a trabajar de forma compulsiva para obtener un buen rendimiento y sentirse respaldadas.

Para Porter (1996, en De Libano y Llorens, 2012) aquellas persona con bajos niveles de autoestima tiene más probabilidades de iniciar conductas adictivas, porque estas conductas evitan los sentimientos negativos que se producen en otras situaciones cotidianas, como puede ser la interacción con personas. Robinson (1996a, en De Libano y Llorens, 2012) apunta que el exceso de trabajo

permite a los adictos mantener el control sobre una parte de sus vidas y que esto, a su vez, les supone un mayor placer en general. Se vuelve a mostrar una estrecha relación con la familia en la que ha crecido la persona adicta, ya que la autoestima también se desarrolla en este contexto (De Libano y Llorens, 2012).

d) *Satisfacción laboral y adicción al trabajo*

La relación de la satisfacción laboral se considera tanto como una consecuencia como un antecedente para la adicción al trabajo. Es una consecuencia potencial de la adicción al trabajo orientada al éxito (Scott *et al.* 1997, en De Libano y Llorens, 2012), en aquellos adictos que trabajan con el único objetivo de obtener éxito. Estos serían los que se sentirían más satisfechos con su trabajo a medida que cumplieran sus objetivos. Desde esta perspectiva, primero se produciría la adicción al trabajo y después la satisfacción. Considerada como antecedente, la persona con un elevado nivel de satisfacción laboral podría acabar desarrollando adicción al trabajo, el argumento es que sería más probable que los trabajadores satisfechos fueran más allá de lo esperado en su trabajo y trabajaran más horas que los insatisfechos (Brief, 1998, en De Libano y Llorens, 2012). El estudio realizado por Snir y Harpaz (2004, en De Libano y Llorens, 2012) muestra que los trabajadores más satisfechos con su trabajo también fueron los que más horas dedicaban a trabajar. Este resultado apoyaría la interpretación de la adicción al trabajo desde la teoría del afecto-cognición-conducta, que mantiene que uno de los factores que afecta al desarrollo de la adicción al trabajo es el placer o satisfacción que el hecho de trabajar produce en la persona (dimensión conductual) (De Libano y Llorens, 2012).

e) *Flow* y la Adicción al trabajo

Uno de los factores que puede propiciar la adicción al trabajo es la experimentación previa y continuada de un fenómeno de carácter meramente positivo: la experiencia de *fluir*, o de *flow*.

El *flow*⁴ es una experiencia óptima, extremadamente disfrutada en la que se experimenta total concentración y disfrute, con un alto interés por la actividad (Moneta y Csikszentmihalyi, 1996, en Del Libano, Rodríguez, Llorens, Cifre y Salanova, 2006).

Las investigaciones han confirmado que las personas que están en el *flow* se caracterizan por experimentar altos niveles de absorción en su trabajo y disfrute con lo que hacen (Bakker, 2005; Rodríguez, Salanova y Cifre, 2004; Salanova, Bakker y Llorens, 2005, en Del Libano, Rodríguez, Llorens, Cifre y Salanova, 2006). La absorción hace referencia al estado de total concentración, donde los empleados están totalmente inmersos en su trabajo, sienten que el tiempo vuela, y olvidan lo que pasa a su alrededor. El disfrute es el sentimiento positivo que ocurre cuando el desempeño de una actividad está lleno de placer, divertimento y la realización de la tarea proporciona al individuo sentimientos de satisfacción (Del Libano, Rodríguez, Llorens, Cifre y Salanova, 2006).

⁴ Este concepto tiene su origen en 1975 cuando el psicólogo americano Mihaly Csikszentmihalyi comenzó a investigar aquello que caracterizaba a las personas que disfrutaban haciendo una actividad. Empezó entrevistado a atletas, bailarines, músicos, jugadores de ajedrez: personas que podía pasarse horas y horas realizando dicha actividad con altos niveles de dedicación y disfrute sin límites. Los entrevistados utilizaban la palabra *flow* (o *fluir*) al describir cómo se sentían (Csikszentmihalyi y Csikszentmihalyi, 1988). Inicialmente, esta experiencia parecía tener lugar en contextos relacionados con el ocio o actividades creativas, pero posteriormente se ha visto que esta experiencia positiva también se observa en contextos laborales.

Parece poco probable que de la ocurrencia de estas experiencias positivas pueda surgir un fenómeno de naturaleza negativa como es la adicción al trabajo, se ha comprobado que existe una gran relación entre las variables que componen la experiencia de flow y las variables características de los adictos al trabajo (Rodríguez, Del Libano, Cifre, Llorens, y Bresó, 2005, en Del Libano, Rodríguez, Llorens, Cifre y Salanova, 2006).

El componente del flow de absorción se encuentra presente en muchos casos de adicción ya que sería la responsable de que el adicto pueda desempeñar su trabajo en cualquier momento y lugar sin ser consciente del paso de las horas (Del Libano, Rodríguez, Llorens, Cifre y Salanova, 2006). Por otro lado el componente disfrute podrá estar presente en el inicio de la adicción al trabajo, donde el mero hecho de realizar la actividad le pueda suponer al empleado un grado de placer elevado (Del Libano, Rodríguez, Llorens, Cifre y Salanova, 2006).

Los actuales adictos al trabajo han podido ser trabajadores que hayan experimentado flow en el pasado de forma continua. El proceso podría comenzar a partir de experiencias muy positivas y placenteras en el trabajo, como son las experiencias flow. Estas experiencias positivas, debido a sus fuertes dosis de recompensa, les llevarían a implicarse más profundamente en su trabajo, lo que supondría una mayor dedicación del trabajador que se traduciría en un número mayor de horas empleadas en trabajar. En un principio el trabajador sería capaz de desconectar al final de su jornada laboral y dejar de trabajar para ocuparse de otros asuntos extralaborales. Sin embargo, con el paso del tiempo, el empleado ya no trabajaría para experimentar esos episodios sino como una manera de evitar sentirse mal (Del Libano, Rodríguez, Llorens, Cifre y Salanova, 2006).

1.4.2 Factores Organizacionales

Tener empleo se ha constituido en una actividad privilegiada y se tiene la idea de que la empresa aprecia y admira a la gente trabajadora, busca conservar su puesto y no se percata de que su conducta llega a ser patológica (Peniche, 2011 en Boletín UNAM, 2011).

Parece ser que existen organizaciones que pueden favorecer el desarrollo de puestos de trabajo adictivos. Cuando una sociedad está marcada por la competitividad, es bastante frecuente que desde las organizaciones se inste a trabajar duro para obtener los mejores resultados (De Libano y Llorens, 2012).

a) *Las organizaciones y la adicción al trabajo*

Varias organizaciones refuerzan la conducta de los adictos al trabajo, sobre todo aquellas organizaciones que valoran más el tiempo trabajando que los resultados obtenidos (Porter, 2004, en De Libano y Llorens, 2012). Los profesionales que dedican más horas a trabajar son percibidos como más comprometidos con su organización y se les suele poner como ejemplos de estándares de trabajo (Burke, 2001b, en De Libano y Llorens, 2012). A estos factores se les une el uso de las nuevas tecnologías como herramientas de trabajo (p.ej., móviles, ordenadores portátiles, internet, etc.) que refuerzan la conducta de la persona adicta. Las tecnologías permiten trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar, lo que dificulta que la persona desconecte el trabajo cuando está en un contexto extra-laboral (De Libano y Llorens, 2012). Otro factor que contribuye a la adicción al trabajo es la aceptación de la misma como una cualidad personal positiva, que la establece como un aspecto bien valorado por la sociedad (De Libano y Llorens, 2012).

Existe un aspecto más que ocurre dentro de las organizaciones y refuerza la adicción al trabajo, se trata de la atracción de un tipo determinado de trabajadores a la organización, según la *Teoría de la Atracción Selección-Abandono* de Schneider, Goldstein y Smith (1995, en De Libano y Llorens, 2012), es posible que

diferentes tipos de organizaciones atraigan, seleccionen y retengan a diferentes tipos de personas en función de sus sistemas de selección, socialización y recompensa. Esta teoría propone que en función de la cultura de cada organización y por ende, de sus sistemas para atraer a personal nuevo, el tipo de personas más o menos adecuadas para los puestos de esa organización pueden ser las que tengan más opciones de ser adictas al trabajo.

b) *Los puestos de trabajo y la adicción al trabajo*

Situando a un lado a la organización como fuente principal de la adicción al trabajo, se pueden observar los puestos de trabajo para determinar si son generadores de la adicción. Existen algunos estresores o demandas laborales que pueden llegar a convertirse en potenciadores de la adicción. Por demandas laborales se entienden aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que requieren del trabajador esfuerzo físico, y/o psicológico y que se asocian con costes físicos, y/o psicológicos. Así cuando unas personas potencialmente adictas perciben la presencia de determinadas demandas laborales específicas en sus puestos de trabajo, estas últimas podrían multiplicar la posibilidad de desarrollar adicción al trabajo (De Libano y Llorens, 2012).

De igual manera, existen determinadas demandas denominadas “retadoras” (*challenge stressors*) que contrariamente a las llamadas “demandas obstáculo” (*hindrance stressors*), pueden tener efectos positivos sobre el desempeño y la motivación laboral (Lepine, Podsakoff y Lepine, 2002, en Castañeda y García, 2011).

Las demandas retadoras pueden incrementar la motivación si se asocian de forma positiva con diversos aspectos laborales, como el esfuerzo que se realiza al momento de afrontar los objetivos que se pretenden alcanzar, la dedicación para acabar una tarea en un tiempo límite, o la mayor probabilidad de que, una vez conseguido el objetivo, se obtengan determinadas recompensas (reconocimiento social, satisfacción personal) (Castañeda y García, 2011). La presencia de dichos

aspectos en el lugar de trabajo también podrían hacer del mismo un ambiente favorable de posibles adictos. Así estas demandas retadoras podrían convertirse en demandas potenciales que generen ambientes adictivos (sobre carga de trabajo y presión temporal) (Castañeda y García, 2011).

Los recursos laborales, también pueden desarrollar la adicción al trabajo, mismos que se entienden como aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que son funcionales en la consecución de las metas, reducen las demandas laborales, y estimulan el crecimiento y desarrollo personal y profesional (Schaufeli y Bakker, 2004, en De Libano y Llorens, 2012). De este modo se ha comprobado que la autonomía es un recurso laboral que puede facilitar el desarrollo de la adicción al trabajo. En este sentido, un trabajador autónomo tendría más facilidades de desarrollar adicción al trabajo que uno asalariado, puesto que tiene una mayor flexibilidad para acomodar el trabajo a sus necesidades y a la vez tiene mayores responsabilidades (Loscocco, 1997, en De Libano y Llorens, 2012).

Se puede afirmar que la interacción entre las condiciones laborales (presencia de demandas retadoras y recursos laborales específicos) y la forma de ser de cada persona (sus valores, su bagaje familiar, entre otros), lo que determina finalmente la presencia o ausencia de adicción al trabajo (De Libano y Llorens, 2012).

1.5 Consecuencias de la Adicción al Trabajo

En el apartado anterior se trataron las causas que llevan al desarrollo de la adicción al trabajo, por consiguiente es necesario establecer cuáles son las consecuencias de esta adicción. Mismas que se presentaran por medio del contexto en que se desarrollan y como afectan el mismo. Es importante señalar que estas se encuentran interrelacionadas, y aunque aquí se presenten por separado, para una mejor descripción, estas consecuencias se encuentran conectadas.

Tipos de consecuencias

1.5.1 Consecuencias para el Adicto al Trabajo

Dentro de las investigaciones que se han realizado sobre la Adicción al Trabajo, se ha encontrado que es en el adicto al trabajo sobre quien recaen la mayor parte de las consecuencias a nivel fisiológico, cognitivo-emocional y comportamental. En una primera vista se relaciona a al adicto al trabajo con enfermedades cardiacas (Booth-Kwley y Friedman, 1987 en Vodanovich, Piotrowki y Wallace, 2007), altos niveles de estrés (Spence y Robbins, 1992; Kanai y Wakabayashi, 2001; McMillan, O'Driscoll, Marsh y Brandy, 2001, en Vodanovich, Piotrowki y Wallace, 2007), decremento en el bienestar físico y emocional (Burke, 2000; Burke, Oberklaid y Burgess, 2004; Taris, Schaufeli y Verhoven, 2005; Burke, Burgess y Fallon, 2006, este último en Vodanovich, Piotrowki y Wallace, 2007).

Sobre los problemas fisiológicos o de salud, se encontró que los adictos al trabajo presentan un estilo de vida caracterizado por la ansiedad y el estrés, lo que aumenta las posibilidades de padecer, por ejemplo, problemas cardiacos (Klaft y Kleiner, 1998, en De Libano y Llorens, 2012). La investigación de Burke (2000) indica que las personas adictas al trabajo presentan síntomas psicósomáticos, pobreza emocional y malestar físico, la explicación que se da ante estos

resultados es la relación entre el trabajo estresante que reportan los adictos y los altos niveles de ansiedad que presentan. Burke, Richardsen y Martinussen (2004), y Buelens y Poelmans, (2004, en De Libano y Llorens, 2012) informan que los adictos al trabajo muestran altos niveles de estrés laboral y presentan quejas de salud. En este sentido, se ha apuntado que trabajar muchas horas aumenta la fatiga de la persona, porque ésta no tiene tiempo suficiente para recuperarse del esfuerzo excesivo (Sonntag, 2003, en De Libano y Llorens, 2012), lo que a su vez se traduce en estados de estrés, en alteraciones del sistema inmune (Trinkoff, Geiger-Brown, Lipscomb, y Lang, 2006, en De Libano y Llorens, 2012), en depresión y otros trastornos psicológicos (Shields, 1999, en De Libano y Llorens, 2012). Quiceno y Vinaccia, 2007, resumen las consecuencias a nivel fisiológico del adicto al trabajo como la presencia de estrés y cansancio crónico, trastornos sexuales, insomnio y trastornos psicósomáticos, como las molestias gastrointestinales o la hipertensión arterial (Scott, Moore y Micelli, 1997, en Quiceno y Vinaccia, 2007).

En otras investigaciones se ha encontrado que los adictos presentan una menor satisfacción extra-laboral, por ejemplo, una menor satisfacción con las relaciones sociales (Bonebright, Clay y Ankenmann, 2006, en De Libano y Llorens, 2012). Buelens y Poelmans, (2004, en De Libano y Llorens, 2012) observaron que las personas adictas a trabajo estaban poco satisfechas con su salario, con su familia, con sus relaciones con compañeros de trabajo y con sus supervisores. En una investigación realizada por Burke (2000) sobre la relación entre la satisfacción extra-laboral y la adicción al trabajo, concluye que las personas adictas al trabajo reportan baja satisfacción con la familia, amigos, y su comunidad, así como baja satisfacción extra-laboral. Burke y Matthiesen (2004, en De Libano y Llorens, 2012) encontraron que los adictos se caracterizaban por altas puntuaciones en despersonalización y agotamiento emocional. A nivel cognitivo-emocional pueden manifestarse con ansiedad, depresión, problemas y necesidad de control, carencia o pérdida del sentido del humor, rigidez de pensamiento, miedo al fracaso,

perfeccionismo, intolerancia, impaciencia e irritabilidad, pérdidas parciales de memoria, baja autoestima y necesidad de logro (Quiceno y Vinaccia, 2007).

A nivel comportamental, la adicción al trabajo se refleja en disminución del rendimiento laboral, debido al cansancio tanto físico como emocional, desarrollo de otras conductas adictivas, ya sea al alcohol, al sexo, el consumo de fármacos y otras drogas. Se puede manifestar con conductas como prisa constante y obsesión por hacer, urgencia de tiempo, necesidad de hacer varias tareas simultáneamente, dificultad para delegar tareas, dificultad para relajarse, mayor incapacidad para solucionar problemas de forma efectiva, desinterés por las relaciones interpersonales consideradas por el sujeto como “no productivas”, aislamiento social y deterioro del núcleo familiar (De Libano, y col. 2006, en Quiceno y Vinaccia, 2007).

En una investigación realizada por Andreassen, Ursin y Eriksen (2007), examinaron tres resultados negativos sobre la salud de personas adictas al trabajo: burnout, quejas subjetivas de salud (SHC, por sus siglas en inglés) y estrés laboral. El burnout ha sido sugerido como una consecuencia potencial de la adicción al trabajo, el “Compromiso por el trabajo” ha sido definido como opuesto al burnout y es caracterizado por energía, participación y eficiencia (Maslach y Leiter, 1997 en Andreassen, Ursin y Eriksen, 2007).

En cuanto al estrés, los autores concuerdan que los adictos al trabajo reportan altos grados de estrés, sin embargo no hay una relación lineal entre la carga (estresor) y la respuesta estresante, hay una alta diferencia individual y los estímulos son emocionales. Los autores explican estos resultados por medio de la Teoría de la Activación Cognitiva de Estrés (CATS, por sus siglas en inglés, Ursin y Eriksen, 2004, en Andreassen, Ursin y Eriksen, 2007), esta teoría trata de explicar lo que sucede cuando una persona no sabe cómo reaccionar ante estímulos que les son nuevos, cuando no encuentra la solución ante el estímulo desconocido, su sistema de adaptación desarrolla una alarma prolongada. Si un adicto al trabajo tiene bajo entusiasmo debido a bajas expectativas de éxito

(desesperanza o impotencia), CATS predice altos niveles de estrés, más quejas sobre el estrés laboral y problemas de salud.

Las quejas subjetivas de salud son definidas como quejas de salud sin hallazgos objetivos, e incluyen dolor muscular, cansancio, trastornos en el estado de ánimo, fatiga, dolores de cabeza, problemas al dormir y quejas gastrointestinales.

1.5.2 Consecuencias en el entorno Social del Adicto al Trabajo

La vida del adicto al trabajo se centra en su trabajo, con lo que el tiempo que dedica a su familia y a sus amistades es escaso. En este sentido, la investigación ha demostrado el deterioro del círculo social y familiar en las personas que son adictas al trabajo (De Libano y Llorens, 2012).

En su definición de la adicción al trabajo Scott, Moore y Miceli, (1997, en Castañeda y García de Alba, 2011) caracterizan la adicción por la dedicación de una gran parte de su tiempo a las actividades laborales, con consecuencias negativas en la interacción familiar y social y los momentos de ocio al pensar en forma frecuente y persistente en el trabajo cuando no está laborando.

Matthews y Halbrook (1990, en Robinson, 2001) sugieren que los adultos de familias disfuncionales, buscan puestos de trabajo estresantes, donde la adicción al trabajo es rampante, debido a que en su familia de origen ellos desarrollaron alta tolerancia a condiciones estresantes y caóticas. Debido a que el lugar de trabajo es en ocasiones una réplica de la familia de origen, es un entorno donde hay problemas no resueltos.

Según Minirth, Meier, Wichern, Brewer y Skipper (1981, en De Libano y Llorens, 2012) los adictos no tienen tiempo para relaciones extra-laborales, lo que incluye a la familia y a las amistades. Las personas adictas tienden a percibir a sus familias con menor habilidad para resolver problemas de forma efectiva, con peor

comunicación, con menor respuestas afectivas, y con una satisfacción relacional más pobre que las personas que no son adictas (Burke y Koksal, 2002, en De Libano y Llorens, 2012), agregando roles familiares no establecidos claramente, baja participación afectiva y menor funcionamiento en general, en familias establecidas en la edad adulta (Robinson, 2001).

Robinson (1998b, en De Libano y Llorens, 2012), en base a informes clínicos sugiere que a causa de las características estructurales y dinámicas de la adicción al trabajo, cada miembro de la familia puede verse afectado por la adicción y desarrollar problemas de salud. La estructura de la familia adicta al trabajo es tal, que los cónyuges y los hijos llegan a convertirse en extensiones del trabajo y de la profesión de la persona adicta, moldeando sus vidas alrededor de sus intereses y valores, lo que lleva a la familia hacia un conflicto inevitable (Robinson, 1998a, en Robinson, Carroll y Flowers, 2001).

Klaft y Kleiner (1988, en De Libano y Llorens, 2012) constataron que la amplia mayoría de matrimonios terminarían en divorcio. Distanciamiento en el matrimonio y descontento son los típicos estados de los conyugues quienes han experimentado un deterioro en el amor dentro de su matrimonio, de igual manera presentan un incremento en la apatía e indiferencia hacia su pareja (Kayser, 1993, en Robinson, Carroll y Flowers, 2001).

Los perfiles clínicos de conyugues de adictos al trabajo reportan vivir en su matrimonio lo siguiente: se sienten ignorados, abandonados y no apreciados, creen que ellos llevan la carga emocional del matrimonio y la crianza de los hijos, se ven a ellos mismos como la segunda elección detrás del trabajo, se perciben a ellos mismos como una extensión de los adictos al trabajo, se ven manipulados y controlados, buscan la atención y contacto con su pareja, ven la relación como seria y demasiado intensa, albergan culpa por querer más de la relación, tienen baja autoestima porque no están a la altura de la relación y cuestionan su propia

gratitud y cordura (Robinson, 1998 a, 1998 b, Robinson y Chase, 2000, en Robinson, Carroll y Flowers, 2001).

Las parejas e hijos de personas adictas al trabajo reportan sentimientos de soledad, no amados, aislados emocionalmente y psicológicamente abandonados (Robinson, 1998a, 1998b, 1998c, en Robinson, Carroll y Flowers, 2001). Algo que comúnmente refieren los familiares de un adicto al trabajo es que cuando ellos están presentes físicamente, los adictos están emocionalmente indisponibles y desconectados de la familia (Robinson, Carroll y Flowers, 2001).

La literatura de clínica sugiere que muchos hijos de adictos heredan las mismas características de sus progenitores. Además estos niños son fácilmente dirigibles y buscan cumplir con las expectativas de los adultos (Robinson, 1998^a, en De Libano y Llorens, 2012). Otro aspecto que se ha comprobado es que los hijos de adictos al trabajo tienen mayores niveles de depresión, evalúan a sus familias como más disfuncionales (Robinson y Kelley, 1998, en De Libano y Llorens, 2012). Se puede decir que la adicción al trabajo de los padres afecta de forma negativa a sus descendientes, que tendrán mayor posibilidad de desarrollar problemas de salud (de tipo mental) que, a su vez, afecten a su desarrollo (Robinson, 2010, en De Libano y Llorens, 2012).

1.5.3 Consecuencias para la Organización

Las consecuencias de la adicción al trabajo van más allá del plano individual y familiar, afectando también el entorno de trabajo, sus compañeros y la relación con la organización. De este modo la adicción al trabajo afecta a los compañeros, ya que el adicto tiene problemas para delegar e incluso en ocasiones asume parte de su trabajo, en su afán por trabajar cada vez más (De Libano y Llorens, 2012).

Mudrack y Naughton (2004, en De Libano y Llorens, 2012), constataron que los adictos al trabajo tienden a inmiscuirse en el trabajo de sus compañeros para asegurarse que lo están realizando correctamente. Además, si la conducta de la persona adicta es reforzada por la organización, los compañeros de trabajo pueden sentirse minusválidos y entrar en competencia directa con él, viéndose deterioradas sus relaciones interpersonales.

Al tiempo en que la adicción afecta la relación con los compañeros de trabajo, afecta en simultaneo a la organización, por medio del bajo rendimiento que el adicto comienza a presentar a mediano y/o largo plazo (De Libano y Llorens, 2012).

Porter (1996, en De Libano y Llorens, 2012), explica las razones por las que se genera un ambiente de trabajo nocivo alrededor del adicto y cómo ello contribuye negativamente en la organización. Por un lado, los compañeros prefieren no trabajar con personas que se centran más en el trabajo que en el resultado a alcanzar porque entienden que ganan tiempo. Este hecho lleva a la persona adicta a trabajar cada vez de forma más independiente, lo cual afecta los resultados obtenidos, siendo estos inferiores a los esperados en un trabajo cooperativo. Además, el adicto necesita controlar todos los aspectos relacionados con su trabajo, lo que también incluye el trabajo que hacen sus compañeros porque no confía en sus capacidades.

En investigaciones posteriores Porter (2001, citando en De Libano y Llorens, 2012), concluye que los adictos no conceden valor al trabajo de sus subordinados, lo que por una parte supone no delegar trabajo en ellos, y por la otra que a través de las acciones y de las palabras del adicto perciban que no se les valora, y por lo tanto, baje su rendimiento.

Si el adicto tiene trabajadores a su cargo, éstos se ven también inmersos en el ritmo de trabajo que marca, lo que generalmente se traduce en un aumento del

estrés al que están sometidos y en un menor rendimiento generalizado de la organización a la que pertenece (De Libano y Llorens, 2012). Incluso el refuerzo externo por el trabajo bien hecho, hace que el adicto intente trabajar más para convencerse a sí mismo de que merece la recompensa que le ha sido otorgada (Ellingsen y Johannesson, 2007, en De Libano y Llorens, 2012).

Se puede afirmar que el modo de actuar de la persona adicta al trabajo va en contra del trabajo en equipo y crea ambientes de trabajo tensos, con lo que dos de las principales características para rendir en una organización actual – trabajar en equipo y que exista un buen ambiente de trabajo- no se puede cumplir. Ello tiene un impacto directo en los resultados organizacionales que se sitúan por debajo de los mínimos asumibles (De Libano y Llorens, 2012).

1.6 Estrategias de Prevención a la Adicción al Trabajo

Conociendo las consecuencias que deja la adicción al trabajo en los familiares, amigos, compañeros de trabajo, la organización y sobre el mismo adicto, se hace necesario establecer medidas de prevención e intervención que sirvan ante este problema.

La adicción al trabajo es una de las adicciones más difíciles de evitar y combatir, dado que se encuentra activada- y en algunas ocasiones hasta determinada- por la presión del ambiente laboral y la estimulación social. Ambos agentes se apoyan en la globalización de la idea de que a mayor entrega al trabajo incrementa la productividad y beneficia a la sociedad (Alonso-Fernández, 2003).

Es importante mencionar que el diagnóstico de adicción al trabajo en los miembros que conforman una organización no es suficiente, es necesario establecer estrategias que contribuyan al control de la misma. Las organizaciones deberían ser conscientes de que no tiene sentido realizar una evaluación de la adicción al

trabajo si después no se implantan estrategias específicas de prevención e intervención ajustadas a las necesidades detectadas (De Libano y Llorens, 2012).

La investigación ha demostrado que en la medida en que las estrategias de intervención se puedan aplicar en ambos niveles, el resultado final será más exitoso (Lomontagne, Keegel, Louie, Ostry y Landsbergis, 2007, en De Libano y Llorens, 2012).

Las estrategias de prevención e intervención en salud ocupacional hacen referencia a aquellas acciones específicas llevadas a cabo expresamente con el objetivo de eliminar o reducir las fuentes de estrés, sus respuestas o sus efectos, así como de optimizar los factores de salud y sus consecuencias (Salanova, Martínez, Cifre y Llorens, 2009, en De Libano y Llorens, 2012).

Salanova, Cifre, Martínez y Llorens (2007, en De Libano y Llorens, 2012) proponen una serie de estrategias de intervención para la adicción al trabajo, estas estrategias se clasifican en función del *objetivo de la intervención* y el *foco de intervención* (tabla 3).

Tabla 3. Estrategias de Intervención en la adicción al trabajo

OBJETIVO / FOCO	NIVEL INDIVIDUAL	NIVEL ORGANIZACIONAL
Intervención Primaria	- Workshops	-Información
	- Planificación de carrera	-Survey Feedback
		-Re-diseño, mejora o enriquecimiento de puestos de trabajo
Intervención Secundaria	-Grupo de apoyo de compañeros	-Desarrollo organizacional
	-Coaching	-Team building & team development
Intervención Terciaria	-Asesoramiento y psicoterapia	-Institucionalización de los Servicios de Prevención
	- Grupos de ayuda	-Programas de Asistencia al empleado

Del Libano, M. y Llorens, S (2012). *Adicción al Trabajo: guías de intervención*. Madrid: Editorial Síntesis P.122. Copyright 2007 por Salanova, Cifre, Martínez y Llorens.

En el objetivo de intervención se distinguen tres tipos:

1. Primaria, que se realiza antes incluso de que haya indicios de adicción al trabajo (la que puede considerarse como verdadera prevención).
2. Secundaria, que se aplica cuando ya existe algún síntoma o riesgo de padecer adicción al trabajo.
3. Terciaria, que se lleva a cabo cuando ya existe algún caso de adicción al trabajo diagnosticado.

El profesional encargo de llevar a cabo las estrategias de intervención, debe de ser consciente de que en función del nivel de incidencia detectado, se tendrán que aplicar las estrategias, distinguiendo aplicaciones a corto, mediano o largo plazo, dependiendo de la urgencia de la intervención (Lamontagne *et al.*, 2007, en De Libano y Llorens, 2012).

En función del Foco de intervención se distinguen dos niveles:

1. Nivel Individual, hace referencia cuando las medidas están destinadas a producir cambios en los trabajadores, incrementando sus recursos personales.
2. Nivel Organizacional, se refiere cuando las acciones se dirigen principalmente a realizar cambios sobre la organización del trabajo.

Cuando el profesional detecta una falta de recursos personales en el trabajador, utilizará estrategias centradas en el individuo con el objetivo de aumentar y mejorar estos recursos, suponiendo la implicación activa del trabajador. Cuando el problema se detecta mediante la existencia de altas demandas laborales o bajos recursos laborales, el foco no se encuentra en el individuo sino más en la propia organización.

A continuación se dará espacio para exponer las estrategias de intervención en la adicción al trabajo, con lo ya antes mencionado.

1.6.1 Estrategias de Intervención Primaria en la Adicción al Trabajo

Se tratan de estrategias proactivas que se aplican en trabajadores que se pueden considerar sanos. Son de carácter general y se dirigen a todos los trabajadores con el objetivo de prevenir la aparición de la adicción al trabajo. Su aplicación conlleva mejoras a nivel general que implican una menor rotación de personal.

1.6.1.1 Estrategias de Intervención Primaria sobre el Trabajador

Se presentan dos estrategias de intervención primaria básicas para prevenir la aparición de la adicción al trabajo a nivel individual las cuales son:

- a) Workshops o Talleres prácticos.

Se tratan de grupos de trabajo dirigidos por una persona experta, con la finalidad de solucionar algún problema u optimizar la calidad del trabajo (Salanova, Cifre,

Martínez y Llorens, 2007, en De Libano y Llorens, 2012). Su principal objetivo es formar a los trabajadores en aquellos factores que la investigación ha demostrado que tienen un papel importante en el desarrollo de la adicción al trabajo. Se pueden realizar Workshops en:

- ✓ Competencias Emocionales: su finalidad es generar un cambio de actitudes hacia el trabajo, que les permita ser más flexibles y con mayor capacidad de adaptación a los cambios, así como la capacidad para delegar.
- ✓ Habilidades Sociales: su objetivo es enseñar a los empleados a cómo comunicar lo que sienten en cada momento de forma asertiva, para mejorar la comunicación con sus compañeros y facilitar el trabajo en grupo.
- ✓ Gestión del tiempo: se enseña a distribuir su tiempo de forma saludable, combinando el trabajo y la vida privada, estableciendo plazos realistas para la realización de sus tareas laborales y la consecución de sus metas.
- ✓ Autoeficacia: su finalidad es equilibrar los niveles de autoeficacia para que el exceso de autoeficacia en el trabajo, no les incite a dedicar cada vez más y más tiempo a trabajar.

b) Planificación de Carrera

Se puede describir como un proceso que tiene como finalidad que el trabajador y la organización alcancen metas específicas, incluyendo información sobre las opciones de promoción en su carrera laboral, ayudándole a identificar oportunidades de evolución, mejorando su satisfacción y a la par su rendimiento (Bernes y Magnusson, 1996, en De Libano y Llorens, 2012). Es necesario contar con dos componentes fundamentales:

1. Autoanálisis respecto a las propias fortalezas, debilidades, intereses y habilidades.

2. Realizar un análisis de la organización que permita identificar el rango de roles organizacionales disponibles a los que pueda optar el empleado.

Los beneficios que se pueden extraer son un mejor ajuste del trabajador con la organización, mejores comunicaciones entre trabajadores y supervisores (Kirk, Downey, Duckett y Woody, 2000, en De Libano y Llorens, 2012).

1.6.1.2 Estrategias de Intervención Primaria en la Organización

Estas estrategias buscan realizar cambios dentro de la organización. El establecimiento de valores y una cultura organizacional que enfatice la necesidad de un balance entre el trabajo y la vida también ha sido definido con el fin de apoyar a los trabajadores adictos que quieren cambiar sus conductas y embarcarse en un estilo de vida sano (Vodanocich y Piotrowski, 2006). Los jefes pueden ayudar a los trabajadores reestableciendo las prioridades en el trabajo, alternando los horarios de trabajo y asegurándose que los empleados dejen de trabajar en los horarios establecidos (Bartolome, 1983; Naughton, 1987; Seybold y Salomone, 1994, en Vodanocich y Piotrowski, 2006).

A continuación, se explican algunas de las estrategias de intervención primaria en la organización:

a) Información

Se trata de la información sobre la adicción al trabajo que han de recibir los trabajadores. La organización ha de reconocer que la adicción al trabajo es un daño psicosocial y debe de estar incluida en sus programas de prevención de riesgos psicosociales, para así responsabilizarse de hacerle llegar a los trabajadores la información necesaria para que conozcan en qué consiste ser adicto al trabajo, cuáles son las características principales del fenómeno y las consecuencias que conlleva.

Dentro de los medios que se pueden utilizar para hacer llegar esta información se encuentran:

- El tablón o periódico mural de anuncios de la empresa
- Convocatoria a sesiones informativas
- Campaña de correos electrónicos informativos
- Manual de información

b) Survey Feedback

Esta es una estrategia de intervención organizacional que se recomienda después de haber realizado una evaluación a los trabajadores, utilizando instrumentos de medición sobre la adicción al trabajo, se basada en la comunicación bidireccional entre los evaluadores y los trabajadores que han participado en la evaluación-diagnóstico de riesgos psicosociales (Salanova *et al.*, 2007, en De Libano y Llorens, 2012).

Su objetivo es informar sobre los resultados obtenidos y proponer acciones con la colaboración de los trabajadores para intervenir y mejorar la situación detectada. Con el survey feedback los trabajadores perciben que la organización está llevando a cabo medidas que van más allá de las respuestas de los cuestionarios.

c) Re-diseño, mejora o enriquecimiento de puestos

La finalidad del re-diseño es la de general puestos de trabajo “sanos”, saludables y resilientes (Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Fidalgo, 2008 y Salanova, Llorens, Cifre y Martínez, 2010, en De Libano y Llorens, 2012), dotando al puesto de recursos laborales que estén en consonancia con los recursos personales de los empleados e incentivando a aquellos trabajadores que cumplan sus objetivos y que además lo hagan de forma equilibrada. Warr (2007, en De Libano y Llorens,

2012) describe en su Modelo Vitamínico las características de un puesto de trabajo saludable (Figura 6).

De Libano y Llorens, (2012) consideran que el puesto de trabajo que no genere adicción al trabajo debe estar dotado de Trabajo en equipo, Control de horas de trabajo, Garantía de pausas, Apoyo técnico, Apoyo social y Feedback regular.



Figura 6. Fuente Del Libano, M. y Llorens, S (2012). *Adicción al Trabajo: guías de intervención*. Madrid: Editorial Síntesis P.145. Copyright 2007 por Warr.

Al margen de todas las recomendaciones, la organización debe prever la distribución del tiempo de trabajo, intentando eliminar las jornadas de trabajo excesivamente largas y garantizando la flexibilización de los horarios de trabajo, del mismo modo debe poner atención en no reforzar las conductas heroicas (como

trabajar 50 o 60 horas semanales) y fomentar valores en el lugar de trabajo que promuevan un equilibrio de prioridades entre la vida laboral y la vida privada (Llorens, Del Líbano, Schaufeli y Salanova, 2006).

d) Programas corporativos

Se trata del diseño y la gestión de Programas Corporativos de Salud y Bienestar, para que los trabajadores puedan realizar algún tipo de ejercicio físico u otras actividades en común. Este tipo de programas se encuentran dentro de lo que se conoce como Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial, que puede definirse como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y su valor añadido.

Este tipo de programas contribuyen a cambiar las actitudes de los trabajadores, haciendo que valoren en mayor medida llevar una vida equilibrada, además al construir una oportunidad de interacción con los compañeros de trabajo, supone una mejora de las habilidades de comunicación de las personas.

1.6.2 Estrategias de Intervención Secundaria en la Adicción al Trabajo

Las Estrategias de Intervención Secundaria pretenden modificar ciertas conductas manifestadas por los trabajadores y que suponen un riesgo para el desarrollo de daños psicosociales como la adicción al trabajo.

1.6.2.1 Estrategias de Intervención Secundaria sobre el Trabajador

Las estrategias de intervención secundaria sobre el trabajador se llevan a cabo en individuos que han manifestado síntomas de un daño psicosocial, y tienen como finalidad eliminar o reducir al máximo la probabilidad de que esos síntomas supongan la manifestación de todas las consecuencias negativas derivadas del daño psicosocial, dentro de las principales estrategias se encuentran:

a) Grupos de apoyo de compañeros

Son grupos que se crean dentro de la organización con la finalidad de que algunos trabajadores ofrezcan apoyo social a aquellos con síntomas de adicción al trabajo. Dentro de los mismos se establecen reuniones periódicas en las que los trabajadores hablan de cómo se sienten y de las dificultades que encuentran cuando no están trabajando. Un factor clave para que los trabajadores con sintomatología de adicción al trabajo acepten que realmente están empezando a tener un problema con el trabajo excesivo, es que comprueben que no son las únicas personas a las que les sucede algo parecido, el apoyo social de otras personas actúa como motivador.

b) Coaching

El coaching se basa en el principio fundamental de que todas las personas tienen una capacidad innata para crecer y desarrollarse profesionalmente (Whitworth, Kimsey-House y Sandahl, 1998 en De Libano y Llorens, 2012). Su finalidad es actuar como un facilitador para que el trabajador desarrolle sus tareas laborales de la mejor forma posible, maximizando la efectividad del tiempo dedicado a trabajar.

Esta estrategia implica que al trabajador se le asigna un tutor o coach, que será el encargado de ayudarlo en el establecimiento de unas metas conjuntas y en la planificación de su trabajo a lo largo de los días o semanas. El coach también se encargará de asesorar al trabajador en el desarrollo de su empleabilidad, enseñándole cómo puede continuar formándose y aprendiendo de forma equilibrada. A través de la ayuda del coach, la persona adicta percibe un mayor apoyo social, y se encuentra en una mejor disposición para reflexionar sobre sus problemas laborales, también sirve como una fuente de Feedback ayudando al trabajador a ser consciente de los recursos de que dispone y de cómo va evolucionando en el tiempo.

1.6.2.2 Estrategias de Intervención Secundaria sobre la Organización

Las Estrategias de intervención secundaria sobre la organización se centran en producir cambios a nivel organizacional y se presentan a continuación:

a) Desarrollo Organizacional

El Desarrollo Organizacional (DO) constituye uno de los instrumentos por excelencia para el cambio organizacional. Se trata de una estrategia educativa para cambiar las creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones, basándose en las necesidades, exigencias o demandas de la organización, con la finalidad de mejorar su eficacia y el bienestar de los trabajadores.

Aplicando a la adicción al trabajo, el cambio organizacional intentará cambiar aquellas características del trabajo que estén reforzando su aparición y desarrollo. Se recomienda comenzar por adecuar la estructura de la organización (organigrama), siguiendo por una eficiente conducción de los grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y continuando por el desarrollo de relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente cuando tengan indicios de que existen.

b) Team building & Team development

Implica la creación de equipos de trabajo especializado que, mediante un conjunto de actividades o ejercicios dirigidos, los trabajadores se identifiquen como equipo, proponen mejoras para cambiar la forma de trabajar en los departamentos o áreas que presenten algún tipo de problema.

A medida que el trabajo conjunto se traduce en resultados aumenta la cohesión grupal, lo que mejora las relaciones entre los trabajadores y facilita el trabajo en equipo, que influye directamente en la probabilidad de que se desarrolle adicción al trabajo.

1.6.3 Estrategias de Intervención Terciaria en la Adicción al Trabajo

Estas estrategias se utilizan en aquellas personas enfermas, que se les ha diagnosticado adicción al trabajo. Tienen como principal finalidad reducir las consecuencias negativas que se asocian con la adicción al trabajo, además de intentar la recuperación de las personas afectadas.

1.6.3.1 Estrategias de Intervención Terciaria sobre el Trabajador

Este tipo de estrategias se relacionan con el tratamiento psicológico de los trabajadores y, las aplican psicólogos clínicos en un contexto externo a la organización. A continuación se comentan algunas estrategias:

a) Asesoramiento y Psicoterapia

Ambas estrategias pretenden, mediante un acercamiento cognitivo-conductual, fomentar cambios una vez que la adicción al trabajo se ha manifestado en el trabajo. Las sesiones pretenden redirigir la obsesión por el trabajo, modificar las conductas compulsivas y detectar las causas de las mismas.

La persona adicta al trabajo debe aprender o reaprender a trabajar con las vicisitudes de la vida sin refugiarse en el trabajo excesivo y compulsivo (Holland, 2008 en De Libano y Llorens, 2012).

En las terapias para el tratamiento de la adicción al trabajo son fundamentales 3 aspectos:

1. Que la persona adicta reconozca que realmente tiene un problema de adicción al trabajo.
2. El adicto y su terapeuta necesitan definir exactamente qué conductas no adaptativas manifiesta.

3. La persona adicta al trabajo se tiene que comprometer a cambiar su patrón de conducta por otro más saludable.

b) Asociaciones de ayuda para la adicción al trabajo.

En países con Estados Unidos existen asociaciones en las que se reúnen adictos al trabajo al estilo de Alcohólicos Anónimos, siendo la más reconocida *Workaholics Anonymous*. Hasta el momento no hay registro de que en México se encuentren asociaciones de este tipo, que apoyen a las personas con adicción al trabajo.

En este tipo de asociaciones las personas adictas comparten sus experiencias y problemas diarios, para aprender los unos de los otros y así sobrellevar e incluso superar sus adicciones al trabajo. Es habitual que al margen de estas terapias de grupo entre adictos, se creen paralelamente terapias para los familiares de las personas adictas al trabajo.

1.6.3.2 Estrategias de Intervención Terciaria sobre la Organización

Estas estrategias se pueden aplicar a nivel general desde una perspectiva basada en la Salud Ocupacional.

a) Institucionalización de los servicios de seguridad y salud ocupacional

Esta estrategia crea y consolida servicios de asistencia y promoción de la salud integral de los empleados, en los que tenga cabida el tratamiento de la adicción al trabajo. El objetivo es velar por el cuidado y el bienestar total de los trabajadores a lo largo de toda su vida laboral. Implica valoración de necesidades futuras, la anticipación de cambios organizativos previsibles. Los servicios de seguridad y salud pueden reducir la adicción al trabajo a través de las siguientes estrategias:

1. Monitorización
2. Revisión y planificación

3. Coordinación y planificación
 4. Asesoramiento
 5. Derivación
 6. Rehabilitación (Llorens, Del Libano, Schaufeli y Salanova, 2006)
- b) Programas de asistencia al empleado

Estos programas de asistencia implican la prevención, identificación y tratamiento de problemas personales que afectan negativamente al desempeño laboral. Se entiende como una herramienta de protección y promoción de la salud de los trabajadores, su aplicación es de carácter individual y complementario a otras actuaciones colectivas destinadas a la creación de entornos seguros y saludables. Las organizaciones deben responsabilizarse de apoyar este tipo de programas.

El objetivo principal consiste en la detección precoz y resolución de aquellos factores o problemas personales/ laborales, que puedan suponer el desarrollo de adicción al trabajo y afectar al rendimiento y a la satisfacción del trabajador.

1.7 Instrumentos de Medición para la Adicción al Trabajo

Con los estudios realizados sobre la adicción al trabajo, y las complicaciones que se tuvieron sobre un consenso en su definición, se han desarrollado herramientas para evaluar el fenómeno, las cuales han sido múltiples y además, se han centrado en aspectos diferentes de la adicción en función de la base teórica en la que se han basado. Estos instrumentos de medida pueden utilizarse para evaluar y diagnosticar de forma válida y fiable si un trabajador está padeciendo o no de este trastorno.

El interés de dotar al profesional de instrumentos que le permitieran evaluar de forma válida y fiable a la adicción al trabajo surge en los años 80 de la mano de

Marilyn Machlowitz, quien a partir de diversas entrevistas a trabajadores con problemas de adicción al trabajo, se percató de que era necesario desarrollar las herramientas adecuadas para poder evaluar dicho fenómeno de forma sistemática (De Libano y Llorens, 2012).

En la Nota Técnica sobre la Adicción al Trabajo publicada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Salanova *et al.* (2008) presentan diferentes herramientas de evaluación de la adicción al trabajo, las cuales pueden dividirse en 3 grandes bloques:

1. Listas de comprobación
2. Cuestionarios de autoinforme
3. Entrevistas

1.7.1 Listas de Comprobación

Se trata de listas sobre las que el trabajador debe contestar con un simple SI/NO en función del grado en el que las situaciones que se plantean describen su conducta. Suelen utilizarse en las primeras fases de evaluación de las empresas para realizar un análisis inicial de la cantidad de personas adictas al trabajo que pueden existir. Las dos listas de comprobación más utilizadas son (De Libano y Llorens, 2012):

- a) Lista de comprobación de Machlowitz (1980)

Está compuesta por 10 situaciones cotidianas que se presentan de forma muy sencilla. Su cumplimentación también es sencilla por cuanto simplemente se debe responder con SI/NO, si la persona responde afirmativamente a más de 7 preguntas se entiende que existe un alta probabilidad de que la persona sea adicta al trabajo.

b) Lista de comprobación de Killinger (1993)

Consta de 30 preguntas en las que el trabajador tiene que responder con SI/NO a una serie de situaciones. Esta autora sugería que si había más de 19 respuestas afirmativas, lo más probable es que la persona fuese adicta al trabajo.

El principal problema es que no existe información sobre el procedimiento que se siguió para proponer esas preguntas. Del mismo modo, su excesiva simplicidad supone un problema a la hora de estudiar si ambas escalas poseen buenas propiedades psicométricas (De Libano y Llorens, 2012).

c) Lista de comprobación de De Libano y Llorens, (2012)

Los autores De Libano y Llorens, (2012) proponen un lista de comprobación formada por sólo 10 preguntas (Figura 7), esta lista se basa en una escala de respuestas tipo Likert que se contesta de 0 “nunca” a 6 “siempre”. Está compuesta por preguntas que evalúan aspectos relacionados con el trabajo excesivo y el trabajo compulsivo, centrales en la adicción al trabajo, así como algunos antecedentes de la misma como la autoeficacia que han recibido evidencia empírica. Incluye un espacio donde cada trabajador puede explicar brevemente cómo trabaja y la forma en la que le influye en su vida cotidiana. Con ello se consigue mejorar la representatividad de los resultados obtenidos y mejorar la adecuación de las preguntas.

A continuación se presentan 10 preguntas referentes a lo que suele hacer habitualmente. Responda utilizando la siguiente escala de frecuencias:						
Nunca 0	Casi nunca 1	Raramente 2	Algunas veces 3	A menudo 4	Frecuentemente 5	Siempre 6
Nunca	Un par de veces al año	Una vez al mes	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	Cada día
1. Es competitivo y por lo general está decidido a ganar						0 1 2 3 4 5 6
2. Es excesivamente crítico consigo mismo si comete un error						0 1 2 3 4 5 6
3. Siente que tiene una gran energía						0 1 2 3 4 5 6
4. Se lleva trabajo a casa y trabaja por la noche o durante los fines de semana						0 1 2 3 4 5 6
5. Cada vez le resulta más difícil tomarse unas vacaciones prolongadas						0 1 2 3 4 5 6
6. Se siente agobiado por la prisa o con sensación de urgencia						0 1 2 3 4 5 6
7. Crea situaciones de presión con plazos autoimpuestos						0 1 2 3 4 5 6
8. Olvida o le da poca importancia a las reuniones o celebraciones familiares						0 1 2 3 4 5 6
9. Se siente capaz de hacer bien su trabajo						0 1 2 3 4 5 6
10. Lee material relacionado con el trabajo cuando come solo						0 1 2 3 4 5 6
Piense sobre su trabajo y cómo le influye en su vida. Si considera que tiene algún problema asociado al exceso de trabajo, por favor explíquelo brevemente						

Figura 7. Fuente Del Libano, M. y Llorens, S (2012). *Adicción al Trabajo: guías de intervención*. Madrid: Editorial Síntesis P.81. Copyright 2012 por Del Libano, M y Llorens, S.

1.7.2 Cuestionario de autoinforme

Los cuestionarios de autoinformes adaptados para la evaluación de la adicción al trabajo surgieron formalmente a finales de los 80, entre los que han obtenido mayor relevancia por su calidad se encuentran (De Libano y Llorens, 2012):

a) WART: Work Addiction Risk Test

Este instrumento fue creado por Bryan Robinson en 1989 (en Taris, Schaufeli y Verhoeven, 2005) a partir de los síntomas que diferentes psicólogos clínicos detectaron y describieron tras diversas terapias con adictos al trabajo. Está compuesto por 24 ítems puntuables en una escala Likert que oscila entre 1 (nunca verdad) y 4 (siempre verdad). Las preguntas describen los hábitos de trabajo de las personas, quienes han de valorar en qué medida el contenido de la pregunta se

ajusta a lo que es habitual en su vida o jornada laboral. La puntuación total que se obtienen permite diferenciar 3 tipos de trabajadores, entre 25-56 se consideran no adictos, de 57-66 se consideran pseudo-adictos y presentan una probabilidad de media de padecer adicción y los que puntúan entre 67-100 se consideran adictos al trabajo (Patel, Bowler, Bowler y Methe, 2012). Para la creación del cuestionario se seleccionaron los 5 síntomas más relevantes propios de los adictos al trabajo.

Estas dimensiones básicas son (Flowers y Robinson, 2002, en Taris, Schaufeli y Verhoeven, 2005):

Tendencias Compulsivas: son conductas impulsivas que llevan a los adictos a trabajar duro, y suponen dificultades para relajarse después de trabajar.

Control: es la necesidad de los trabajadores de disponer de su trabajo y de aspectos relacionados con el mismo cuando y como quieran.

Auto-absorción: la facilidad con la que las personas dedican más energía a trabajar que a otras áreas de su vida.

Incapacidad para delegar: son las dificultades de los adictos al trabajo para confiar en sus compañeros.

Auto-valoración: se refiere al grado en el que una persona está más interesada en los resultados de su trabajo que en el proceso de trabajo de sí mismo.

b) WorkBAT: Workaholism Battery

Elaborado por Spence y Robbin en 1992, está compuesto por 25 ítems puntuables en una escala Likert de 5 puntos de anclaje que oscila entre 1 (totalmente de acuerdo) y 5 (totalmente en desacuerdo) y diferencia tres dimensiones, las cuales conforman el “*modelo de la triada adictiva*” en la que se basan todas las preguntas del cuestionario:

- Implicación laboral: se evalúan la dedicación a trabajar por parte de cada trabajador.
- Compulsividad: se evalúan los motivos por los que el trabajador dedica tanto tiempo a trabajar.
- Satisfacción laboral: evalúa el placer que siente la persona por trabajar.

En función de la puntuación obtenida en cada una de estas dimensiones, el cuestionario permite distinguir entre 6 perfiles laborales (tabla 4): 1. Adictos al trabajo, 2. Trabajadores entusiastas, 3. Adictos entusiastas, 4. Trabajadores no “engaged”, 5. Trabajadores relajados y 6. Trabajadores desilusionados.

Tabla. 4 Perfiles laborales según la tipología de Spence y Robbins (1992)

Tipo	Implicación laboral	Compulsividad	Satisfacción laboral
Adicción al trabajo*	Alta	Alta	Baja
Entusiasta*	Alta	Baja	Alta
Adicto entusiasta*	Alta	Alta	Alta
Engaged	Baja	Baja	Baja
Relajado	Baja	Baja	Alta
Desilusionado	Baja	Alta	Baja

*Perfiles considerados como adictivos, por tanto, tipos de adictos al trabajo según Spence y Robbins (1992)

El WorkBAT es uno de los cuestionarios que más se ha utilizado y estudiado en cuanto a su adecuación para la evaluación de la adicción al trabajo (Burke, Oberklaid y Burgess, 2004; Aziz y Zickar, 2006). Se ha llegado a la conclusión de que las dimensiones de Compulsividad y satisfacción laboral se pueden considerar fiables, mientras que la dimensión de implicación laboral parece mostrar más problemas (McMillan, Brady, O’Driscoll, y Marsh, 2002; McMillan, O’Driscoll y Brady, 2004; Ersoy-Kart, 2005; Boada, Prizmic, Serrano, Vigil, 2013). Diversos estudios (p.ej., Schaufel *et al.* , 2006; Schaufeli, Taris, y Van Rhenen, 2008, en De

Libano y Llorens, 2012) plantean la inadecuación de la dimensión de satisfacción laboral para evaluar la adicción al trabajo. Si la adicción al trabajo en si misma se considera un constructo negativo, no tiene sentido evaluar su “lado positivo” preguntando cuestiones sobre la satisfacción de los trabajadores (De Libano y Llorens, 2012).

c) SNAP-Work: Schedule of Nonadaptive Personality Workaholisma Scale

Creado por Clark en 1993 (De Libano y Llorens, 2012), evalúa 15 dimensiones de rasgos de personalidad que influyen en los trastornos de personalidad. Está compuesto por 375 ítems y clasifica esas 15 dimensiones de rasgos en primarias (12) y secundarias (3). La adicción al trabajo es entendida como una de las 12 dimensiones primarias y se evalúa con una escala formada por 18 ítems puntuables en base a un formato dicotómico de verdadero-falso.

Distintos estudios han demostrado que las 12 dimensiones primarias son independientes entre sí (Clark, 1993, en De Libano y Llorens, 2012), lo que indica que la escala de adicción puede utilizarse aisladamente. Las preguntas se elaboraron partiendo del supuesto de que la adicción al trabajo está relacionada con el trastorno de personalidad obsesivo-compulsivo. Los adictos al trabajo se describieron a sí mismos y a partir de estas descripciones se redactaron los ítems de la escala, que hacen referencia al descuido de aspectos importantes de la vida de las persona.

Los resultados obtenidos por varios estudios en relación a la escala de adicción al trabajo mostraron buenos niveles de adecuación para evaluar el fenómeno, esto es, que realmente las puntuaciones obtenidas indicaban si la persona era adicta o no al trabajo (McMillan *et al.*, 2002).

d) WAC: The Workaholic Adjective Checklist

Elaborado por Haymon en 1993 (Burke, 2000), consta de 72 preguntas que se responden utilizando una escala con distintos puntos de anclaje que representan el grado con el que la pregunta describe a la persona o no. Las personas que se clasificaron en el tercio más alto de las puntuaciones fueron consideradas como adictas al trabajo. Al comparar a los adictos con otras variables de interés, éstos obtuvieron mayores puntuaciones en depresión, ansiedad y enfado que las personas no adictas.

En función de diversos análisis factoriales se propuso que el cuestionario media la adicción al trabajo a través de 5 factores diferenciados:

Ansiedad: que el adicto experimenta cuando no se encuentra trabajando.

Conducta obsesiva-compulsiva: relacionada con la necesidad de control y del perfeccionamiento del adicto al trabajo.

Manía: relacionada con los cambios de humor

Intolerancia: ser intransigentes y pensar que todo lo que hacen los demás está o se hará peor.

Incertidumbre: relativa al desconcierto que siente la persona adicta cuando no está trabajando.

La validez del WAC se puso a prueba con la realización de análisis discriminantes, los cuales confirmaron que el cuestionario clasificaba correctamente como adictos al trabajo a un porcentaje alto de las personas evaluadas, teniendo en cuenta las 5 dimensiones descritas.

Uno de sus inconvenientes es que el cuestionario no tiene indicadores estables de fiabilidad y validez, por lo que actualmente no se puede recomendar su utilización en evaluaciones de riesgos psicosociales (De Libano y Llorens, 2012).

e) DUWAS: Dutch Work Addiction Scale

Fue desarrollado en su primera versión por el equipo de investigación del catedrático de Psicología, el Dr. Wilmar Schaufeli de la universidad de Utrecht en el año 2006 (De Libano y Llorens, 2012) (ver ficha 1).

El DUWAS ha demostrado su validez y fiabilidad científica, está basado en una conceptualización de la adicción al trabajo bidimensional que tiene en cuenta sus principales características, tiene en cuenta tres correlatos de la adicción al trabajo que han demostrado estar presentes en la mayoría de los casos de adicción, permite diagnosticar la adicción al trabajo comparando los resultados obtenidos por los trabajadores con baremos que provienen de distintas muestras normativas (Del Libano, Llorens, Salanova y Schaufeli, 2010), y ofrece un Feedback inmediato sobre los resultados obtenidos si el cuestionario se cumplimenta en su forma on-line.

Ficha Técnica del cuestionario DUWAS (versión original)	
Es un instrumento para evaluar y diagnosticar la adicción al trabajo en sus dos dimensiones (1) trabajo excesivo y (2) trabajo compulsivo. Se encuentra disponible en dos versiones, tanto lápiz y papel como de manera online. La versión online ofrece un feedback inmediato de los resultados individuales obtenidos por la persona que cumplimenta el cuestionario, en las dimensiones de la adicción al trabajo. Además, también proporciona una estimación de los valores normativos de adicción al trabajo. Esta versión online se encuentra dentro de una batería de cuestionarios más amplia que se denomina RED-Adic, que está disponible tanto en inglés como en español.	
Datos demográficos. 8 ítems	Edad, género, educación, puesto, horas de trabajo según contrato, horas de trabajo reales, estabilidad laboral, antigüedad.
Dimensión Trabajo excesivo. 9 ítems	Simultaneidad, exceso de tareas, ocio. Ansiedad.
Dimensión Trabajo compulsivo. 7 ítems	Culpabilidad, autoimposición, necesidad, compromiso
Tiempo de administración	4 minutos aproximadamente

Ficha 1. Fuente Del Libano, M. y Llorens, S (2012). *Adicción al Trabajo: guías de intervención*. Madrid: Editorial Síntesis P. 91. *Copyright 2006 Schaufeli*.

El principal objetivo del DUWAS es evaluar y diagnosticar la adicción al trabajo teniendo en cuenta sus dos dimensiones principales trabajo excesivo y trabajo compulsivo. El cuestionario permite contrastar la información obtenida con los correlatos de la adicción al trabajo, lo que permite dar más peso a las conclusiones que se puedan extraer de los resultados totales. El objetivo final es aplicar las estrategias más adecuadas para prevenir o intervenir en los casos de adicción al trabajo detectados (Del Libano, Llorens, Salanova y Schaufeli, 2010).

Está conformado por un total de 27 ítems que se distribuyen en cuatro bloques diferenciados:

1. Datos socio-demográficos: recoge información sobre 8 variables sociodemográficas edad, género, educación, puesto, horas de trabajo según contrato, horas de trabajo reales, estabilidad laboral y antigüedad.
2. Correlatos de la adicción al trabajo: se puntúan en una escala tipo Likert de 4 puntos de anclaje (de 1 “casi nunca” a 4 “casi siempre”). Dos de las variables hacen referencia al trabajo que realizan los adictos fuera del contexto laboral.
3. Dimensión Trabajar Excesivamente: hace referencia a la primera de las dos dimensiones de la adicción al trabajo que considera el DUWAS, esta dimensión está formada por 9 ítems que también se puntúan en una escala tipo Likert de 4 puntos de anclaje.
4. Dimensión por Trabajar Compulsivamente: constituye la segunda de las dimensiones que tiene en cuenta el DUWAS. Esta dimensión está formada por 7 ítems que se puntúan de nuevo en una escala tipo Likert de 4 puntos de anclaje.

En general, puntuaciones altas (por encima de 3 puntos) en trabajo excesivo y trabajo compulsivo se consideran indicadores de problemas de adicción al trabajo (De Libano y Llorens, 2012).

f) DUWAS-10: Dutch Work Addiction Scale breve

Recientemente se ha validado una versión reducida del cuestionario (Del Libano, Llorens, Salanova y Schaufeli, 2010) (Schaufeli, Shimazu y Taris, 2009, en De Libano y Llorens, 2012), con el fin de que su tiempo de cumplimentación sea todavía más reducido a la hora de evaluar la adicción al trabajo junto a otros fenómenos de interés. DUWAS-10 mantiene las dos dimensiones básicas consideradas en el cuestionario original, reduciendo el número de ítems a 5 por

dimensión (10 ítems en total). En la reducción de la escala se eliminaron aquellos ítems que tenían un contenido similar y que, por lo tanto, no aportaban información de utilidad (Figura 8).

Cuestionario DUWAS-10 (versión reducida)				
Por favor, lea atentamente las 10 afirmaciones que tiene a continuación y decida con qué frecuencia se siente de esta forma en su trabajo. Por ejemplo, si nunca o casi nunca se siente así marque el "1" (uno) después de la frase. Si se siente siempre o casi siempre así señale el círculo "4" (cuatro).				
(Casi) Nunca 1	A veces 2	A menudo 3	Casi (siempre) 4	
1. Parece que estoy en una carrera contrarreloj (TE)	1	2	3	4
2. Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado (TE)	1	2	3	4
3. Para mí es importante trabajar duro, incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo (TC)	1	2	3	4
4. Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos (TE)	1	2	3	4
5. Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro (TC)	1	2	3	4
6. Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer (TE)	1	2	3	4
7. Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto (TC)	1	2	3	4
8. Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono (TE)	1	2	3	4
9. Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo (TC)	1	2	3	4
10. Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando (TC)	1	2	3	4

Figura 8. Fuente Del Libano, M. y Llorens, S (2012). *Adicción al Trabajo: guías de intervención*. Madrid: Editorial Síntesis P. 96-97. Copyright 2010 De Libano, Llorens, Salanova y Schaufeli. 2009 Shimazu y Taris.

1.7.3 Entrevistas para la evaluación de la adicción al trabajo

Una vez identificadas las personas que pueden ser adictas al trabajo, es necesario llevar a cabo una entrevista personalizada donde se confirme que la adicción está presente. Se pueden diferenciar dos tipos de entrevistas (De Libano y Llorens, 2012):

a) Entrevista a la persona adicta al trabajo.

Se realiza mediante una entrevista semi-estructurada, en la cual el entrevistador sigue una serie de preguntas clave para sondear los aspectos fundamentales que tienen que estar presentes para que la persona se pueda considerar adicta al trabajo. El trabajador o trabajadora tienen que explicar qué es lo que hace durante su jornada laboral y también lo que hace fuera de ella.

Como primer parte es importante elegir a la persona que realizará la entrevista, considerando que debe de ser un experto en adicción y preferentemente entrenado. Se recomienda iniciar la entrevista centrándose en los aspectos laborales, se le pide al trabajador que explique en qué consiste un día normal de trabajo. La finalidad es que el entrevistado cuente la carga de trabajo que suele llevar, si suele quedarse trabajando más tiempo, también se aprovecha para conocer si la persona se considera autoeficaz en su trabajo, y el motivo por el que está trabajando en la empresa u organización.

Realizada esta primer parte, el entrevistador inicia las preguntas sobre aspectos socio-laborales, se pretende saber si la persona está manteniendo un equilibrio entre el trabajo y el no trabajo, realizando preguntas sobre el tiempo que dedica a cada actividad, familiar, amigos, vacaciones, fines de semana.

La entrevista se cierra preguntándole al trabajador si en su opinión tiene algún problema con la gestión de su trabajo y si así lo cree, si ha pensado en alguna forma para solucionarlo.

b) Entrevista al compañero de la persona adicta al trabajo

Esta entrevista complementa la que se realiza a la persona adicta al trabajo. Permite comparar la percepción de la persona adicta al trabajo con la de una persona que trabaja cercana a ella.

Se busca una persona cercana a él o ella, que tenga un contacto habitual y de ser posible que compartan una responsabilidad en su trabajo. Se pretende saber cómo trabaja el adicto al trabajo, si interfiere en el trabajo del compañero o en cambio sabe trabajar en equipo y tiene buenas relaciones en general con sus compañeros.

La primera pregunta tiene que ver con lo que hace el adicto potencial durante un día de trabajo normal. Se le pregunta por su opinión al respecto y se introducen otras preguntas de interés, entre estas interesa saber las horas de trabajo, la frecuencia de descansos, el tipo de relación con él, y su opinión general respecto a cómo lo ve en el día a día en su puesto de trabajo. Al margen de estas preguntas, se sondea la información que tiene la persona sobre los hábitos de su compañero fuera del trabajo.

Se cierra la entrevista preguntando sobre si piensa que el adicto potencial tiene algún tipo de problema con el exceso de trabajo, y si ha percibido algún cambio en su relación desde que empezaron a trabajar juntos hasta la actualidad.

1.8 La Adicción al Trabajo en México

1.8.1 México en estadísticas

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014), la población total en la República Mexicana es de 119,879,581 habitantes, de los cuales según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, se registran datos correspondientes a la Población económicamente activa, los Trabajadores subordinados y remunerados y para los fines de esta investigación la duración de la jornada laboral, mismos que se refieren al tercer trimestre del año 2014 (tabla 5):

Tabla. 5 Indicadores Estratégicos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, tercer trimestre, 2014.

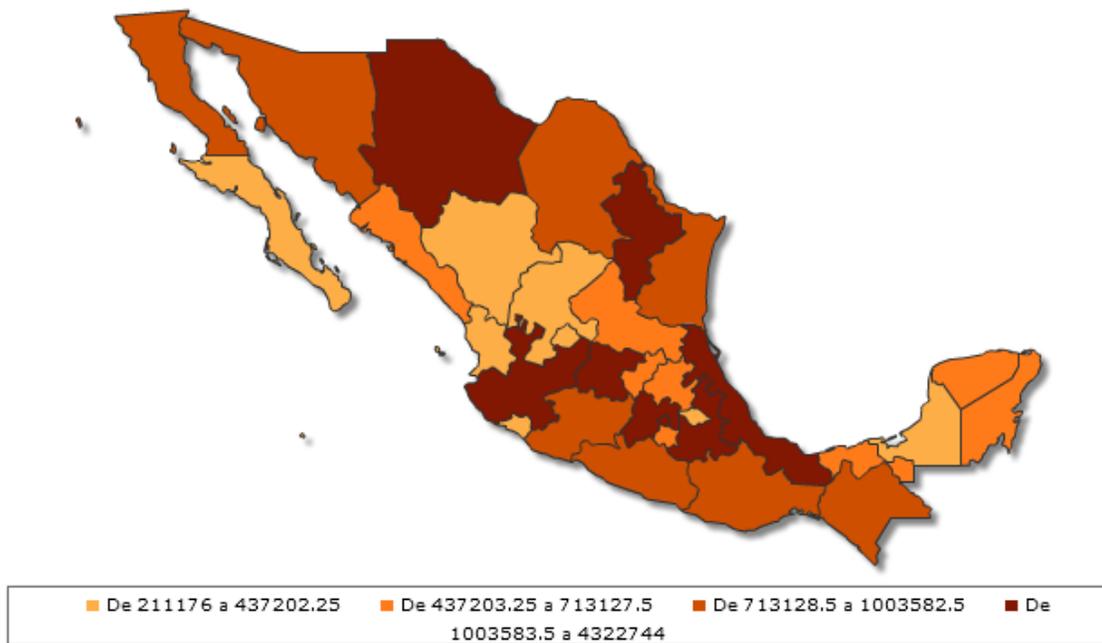
Población de 14 años y más	
Población económicamente activa	52,448,710
Población ocupada	49,702,475
Población ocupada	
Duración de la jornada de trabajo	
Ausentes temporales con vínculo laboral	1,364,505
Menos de 15 horas	3,242,461
De 15 a 34 horas	8,335,844
De 35 a 48 horas	22,767,838
Más de 48 horas	13,716,273
No especificado	275,554
Trabajadores subordinados y remunerados	33,439,926
Duración de la jornada de trabajo	
Ausentes temporales con vínculo laboral	1,084,980
Menos de 15 horas	1,161,804
De 15 a 34 horas	4,427,653
De 35 a 48 horas	17,296.13
Más de 48 horas	9,265,585
No especificado	203,772

Dentro de las encuestas que realiza el INEGI, se encuentran los Censos Económicos 2014, en donde se recogen datos referidos al año 2013 sobre todos los establecimientos productores de bienes, comercializadores de mercancías y prestadores de servicios, los Resultados Oportunos arrojan que hay 29,893,584 personas que se consideran como Personal Ocupado, es decir, que hasta 2014 se encuentran laborando. Los Censos Económicos muestran por cada estado de la República el número de personas ocupadas, dentro de los Estados que cuentan con más trabajadores se encuentran (Mapa 1):

- Ciudad de México: 4,322,743 Personas Ocupadas. Participación porcentual 14.46%. Lugar Nivel Nacional 1.
- Estado de México: 2,772,445 Personas Ocupadas. Participación porcentual 9.27%. Lugar Nivel Nacional 2.
- Jalisco: 2,074,262 Personas Ocupadas. Participación porcentual 6.94%. Lugar Nivel Nacional 3.

Los Estados que cuentan con menos trabajadores son:

- Colima: 211,176 Personas Ocupadas. Participación porcentual 0.71%. Lugar Nivel Nacional 32.
- Baja California Sur: 225,399 Personas Ocupadas. Participación porcentual 0.75%. Lugar Nivel Nacional 31.
- Nayarit: 280,738 Personas Ocupadas. Participación porcentual 0.94%. Lugar Nivel Nacional 30.



Mapa 1. Personal Ocupado Total con corte total expresado en personas. INEGI (2014).

En comparación con censos anteriores, se arrojan datos sobre el incremento de trabajadores en la República Mexicana, es así como en 2004 se tenían 23,197,214 personas ocupadas y para 2009 se incrementó a 27,727,406 el número de personas laboralmente activas (Gráfico 1).

Personas laboralmente activas

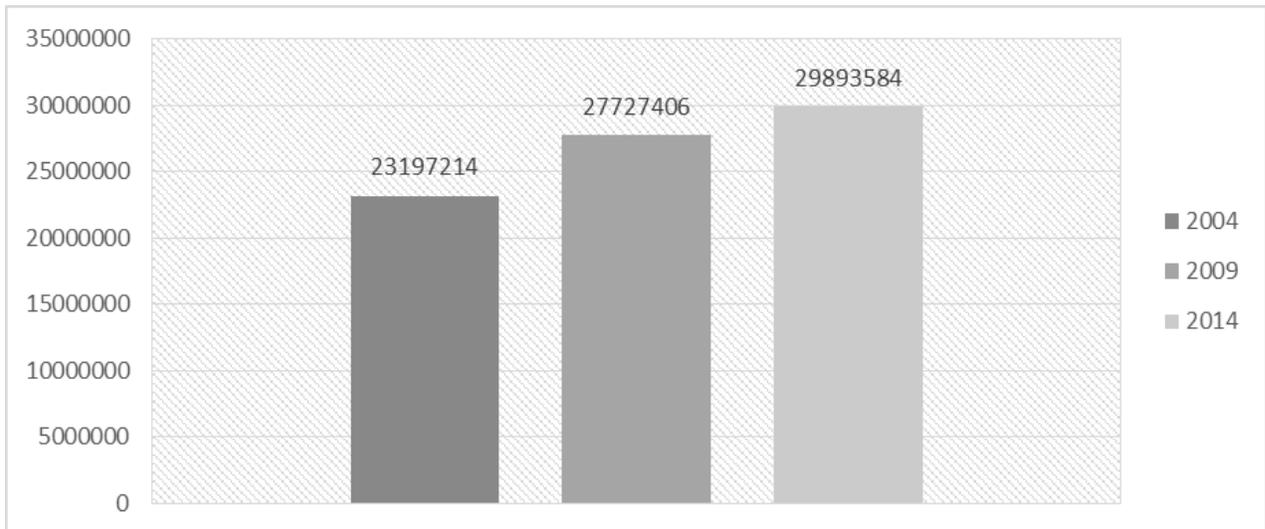


Gráfico 1. Personal Ocupado Total. Censos Económicos 2004, 2009 y 2014. INEGI (2014)

En cuanto a los datos obtenidos por los establecimientos se encuentran los referidos por el Sector Privado y Paraestatal (personas físicas, sociedades y asociaciones; sector público de participación estatal dedicados al comercio, manufacturas o servicios); los Servicios públicos (entidades del gobierno dedicadas a los servicios no financieros y a la administración pública de servicios sociales, de salud, fomento, seguridad, defensa y relaciones exteriores), y las Asociaciones religiosas (templos e iglesias donde se realizan e imparten cultos religiosos, conventos y monasterios), (Gráfico 2)

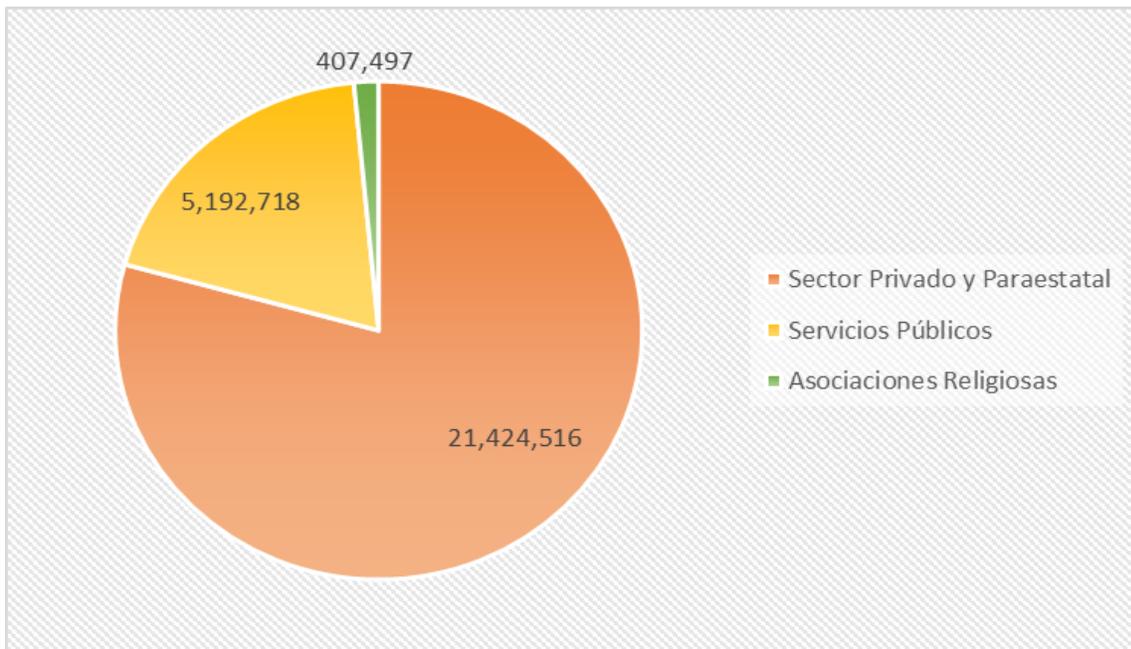


Gráfico 2. Personal ocupado total por Tipo de Propiedad. INEGI (2014)

En datos internacionales, Organisation for Economic Co-operation and Development (2012), muestra datos que indican que México es el país donde se trabajan más horas al año, es así como en 2012 se trabajaron en promedio 2,226 horas anuales y en 2013 la cifra incrementó a 2,237. Mientras que países del primer mundo como Estados Unidos presenta en 2013, 1,788 horas anuales y Japón obtuvo en el mismo año 1,735 horas anuales. Según estos datos los Países Bajos cuentan con menos horas trabajadas, 1,380 horas anuales. En horas a la semana, en México se trabajan en promedio 43 horas.

La adicción se potencia porque lo común es que muchas empresas exigen y fomentan esos patrones de trabajo, es un fenómeno mundial, pero en una economía como la mexicana, donde sobra la oferta de mano de obra, se hace más evidente (Peniche, 2011 en Boletín UNAM, 2011).

A manera de reflexión y sobre la misma línea de la que habla el Mtro. Peniche, con los datos revelados por la OCDE (2012, en expoknews, 2014) México está considerado como el número 1 en la lista de los 10 países más trabajadores del mundo, esto por el número de horas trabajadas, a pesar de ser uno de los países que más horas trabajan, esto no es proporcional a los ingresos obtenidos. En contraste tenemos a Estados Unidos, quienes trabajan menos de 519 horas que los trabajadores mexicanos obteniendo más de una quinta parte en salario de lo que se obtiene en México.

En 2011 Peniche comentó que entre el cinco y ocho por ciento de la población mexicana puede ser adicta al trabajo, condición que se caracteriza por una dedicación excesiva en el empleo, no sólo durante la jornada laboral, sino también en el momento en que el individuo la termina y se encuentra en su tiempo libre (Boletín UNAM, 2011).

El portal de empleo Trabajando.com⁵ realizó una encuesta a 3,000 trabajadores mexicanos, donde el 62% se considera adicto al trabajo, al reportar que trabaja más de ocho horas al día, no come de manera adecuada y vive con niveles de estrés por encima de lo normal (Vargas, 2011).

El 30% de los encuestados refieren que dedican de 50 a 55 horas por semana al trabajo, 29% labora de 45 a 50 horas, 26% reportan más de 55 horas y el 15% dedica menos de 45 horas al trabajo (Vargas, 2011).

⁵Trabajando.com es la mayor red de sitios de empleo en Iberoamérica, entre los que se encuentran empresas, universidades, institutos profesionales, cámaras de comercio, asociaciones gremiales, municipios, medios de comunicación, entre otros. Es una plataforma que brinda diversos servicios para optimizar los procesos de reclutamiento y selección de las instituciones, como software SAAP, GPS, y Gestión de Movilidad Interna. Su misión es Dar mayor eficiencia, flexibilidad y transparencia al mercado laboral, generando día a día más oportunidades de trabajo para las personas y mejores candidatos para las empresas.

En cuanto a los malestares que padecen los consultados manifestaron que: el 60% presenta estrés, 12% argumenta algún desgaste físico y psicológico, 11% se siente deprimido, 9% padece pérdida de apetito y 8% refiere irritabilidad (Vargas, 2011).

El tiempo que se dedica a la familia es menor al deseado por los trabajadores encuestados: 42% dijo que sacrifica tiempo para estar con la familia o amigos, el 32% refiere no ver a los hijos ni compartir tiempo con ellos y 26% señala problemas con la pareja (Vargas, 2011).

Otro portal de empleo que también realizó una encuesta a trabajadores mexicanos fue Randstad⁶, el perfil de los encuestados fue de trabajadores entre los 40 y 50 años, estando entre las profesiones más destacadas médicos, abogados, periodistas y ejecutivos, protagonistas constantes de esta condición. Esta consultoría afirma que el 50% de sus encuestados aseguraron haber sentido alguna vez la necesidad de hacer varias tareas a la vez, mientras que el 38% expreso vivir en una “prisa constante” y el 21% manifestó una constante “urgencia de tiempo”. En un porcentaje menor, el 4% siente culpabilidad por salir a tiempo o tomar un descanso en horas de trabajo, el 3% tiene problemas para relajarse y divertirse (Vargas, 2013).

En México, este fenómeno produce una disminución de hasta el 30% en productividad, de acuerdo con un estudio de Grupo Multisistemas de Seguridad Industrial, realizado entre 2,000 empresas que citaron el ausentismo como su principal problema (Vargas, 2013).

⁶Randstad se fundó en Holanda en 1960 expandiéndose y creciendo desde entonces, hasta convertirse hoy en empresa líder en servicios de Recursos Humanos a nivel mundial. Cuenta con 25,680 empleados corporativos que trabajan desde más de tres mil oficinas en 39 países a lo largo del mundo. En 2012 Randstad generó ingresos de 17.1 billones de euros.

La tasa de adicción al trabajo se ha incrementado en México en los últimos dos años, al pasar de un 7% que se tenía en el 2012 al 20% durante 2014, según la más reciente encuesta realizada por la bolsa de trabajo OCCMundial⁷ (Herrera, 2014).

El 28% de los encuestados afirmó que su centro de vida es el trabajo, pues trabajan para vivir y no viven para trabajar, afectando así el equilibrio vida-trabajo; en cuanto a los malestares que se suelen presentar en la adicción al trabajo como son el estrés, la ansiedad, insomnio e irritabilidad, el 18% de los profesionales encuestados afirman tener alguno de estas síntomas como resultado de sus responsabilidades laborales, y un 53% señala que es la satisfacción personal el más importante resultado de su actividad laboral (Herrera, 2014).

La encuesta en referencia señala que un 35% de los profesionistas mexicanos trabaja de 10 a 12 horas diarias, mientras que otro 7 % señaló hacerlo más de 12 horas. En cuanto a la invasión a su vida privada un 48% de los profesionistas mexicanos afirma llevar trabajo a su casa para terminarlo en la noche, aunque sólo 6% indicó hacerlo diariamente, en lo referente a los fines de semana y días libres 4 de cada 10 asegura trabajar para poder enfrentar su carga de trabajo (Herrera, 2014).

Un aspecto que comienza a ser relevante en el entorno laboral es el uso de las tecnologías, tales como smart phone, tablets y gatgets que le permiten al trabajador continuar con sus labores, sobre esto el 75% de los encuestados contestan correos y reciben llamadas relacionadas con su trabajo durante su tiempo libre (Herrera, 2014).

⁷ Online Career Center México, S.A.P.I de C.V. bolsa de trabajo en línea, que De acuerdo con la Asociación Mexicana de Internet (Amipci), de los 2 portales existentes en línea para buscar trabajo en México y el portal www.occ.com.mx se colocó como la bolsa de empleo más usada y conocida por internautas con 93% a comparación con la bolsa de empleo del gobierno federal www.empleo.gob.mx con 55%. En promedio publica 85 mil ofertas de trabajo al mes, es utilizado por más de 10 mil empresas, así como expertos en reclutamiento y selección; cuenta además con 5.4 millones de usuarios registrados.

De acuerdo con otro estudio de la consultoría Crecimiento Saludable, las personas más afectas por este tipo de adicción son las que nacieron de 1971 a 1985, la llamada Generación X (Del Valle, 2012, en El economista.com 2012).

El director de la consultoría especializada en productividad y emociones, Alfonso Del Valle (2012, en El economista.com 2012), dijo que cada vez se detectan más casos de personas de esta generación que recurren al trabajo como vía de escape y disminuyen sensiblemente sus relaciones sociales y familiares.

Dentro de los factores que inciden en este comportamiento nocivo es la excesiva competencia laboral, así como las altas tasas de desempleo (Del Valle, 2012, en El economista.com 2012). La Generación X⁸ comienza a generar fuentes de autoempleo y acciones de emprendedurismo, en México esto se ve como economía en la sombra en la que está presente una tercera parte de la Población Económicamente Activa (Del Valle, 2012, en El economista.com 2012).

Calderón (2014, en vanguardia.com, 2014) director de mercadotecnia y relaciones públicas de OCC Mundial, consideró que la tendencia en las largas jornadas laborales no será por mucho tiempo, ya que la incorporación de los Millennials⁹ al mercado laboral y el uso de las tecnologías están cambiando la dinámica de trabajo.

⁸ Se le llama Generación X a los nacidos entre 1971 y 1985. Esta generación en su juventud fue testigo de grandes cambios como la caída de grandes paradigmas: la caída del Muro de Berlín, la implosión del comunismo, la explosión del Challenger, los despidos masivos de los `80, las privatizaciones de los 90' entre otros. Es la generación que comienza a ver que no van a hacer largas carreras dentro de empresas y comienzan a buscar un balance entre su vida personal y laboral. En oposición a los baby boomers (los nacidos entre 1950 y 1960) que “vivieron para trabajar” los X “trabajan para vivir”.

⁹ La generación Y o Millennials, son aquellas personas nacidas entre 1981 y 1995, son los hijos de la generación del Baby Boom. El término Millennials se debe a que se hicieron mayor de edad con la entrada del nuevo milenio. Los Millennials nacieron en una época de prosperidad económica, las familias prosperaban y los niños vivían en hogares seguros y confortables. Se dice que hay un poco más de 1.700 millones en todo el mundo. Los Millennials o Generación Y tienen buenos grados de educación. De hecho, en España, cerca del 54% de estos tiene un título universitario pero a pesar de que son una de las generaciones más preparadas de la historia, al llegar al mercado laboral se encuentran con prácticas o contratos temporales.

En contraste con la afirmación de Calderón, Del Valle (2012, en El economista.com 2012), comenta que hace una década era más sencillo detectar a los adictos al trabajo porque permanecían en la oficina prácticamente todo el día, pero con las nuevas modalidades laborales como el teletrabajo y la flexibilidad de horarios se oculta esta adicción, que parece positiva en empresas gubernamentales y familiares. Así mismo subraya que aun afuera de la oficina, los trabajajólicos están conectados permanentemente a la computadora o celulares, y sus conversaciones giran en torno a cuestiones laborales.

MÉTODO

Karoshi (Trabajar hasta morir o Morir por exceso de trabajo).

Palabra Japonesa.

Planteamiento del Problema de Investigación

La revisión que se ha realizado a la literatura que trata sobre una nueva forma de adicción hacia el trabajo, refleja que el término se ha empleado de manera incorrecta dentro de la población y no se le ha considerado como una enfermedad en varias organizaciones, por lo mismo se crean una serie de patrones de conducta, que generan e incrementan la adicción al trabajo dentro de las mismas, generando no sólo más personas con esta problemática sino que no saben qué es lo que tiene y por resultado no saben cómo tratarla.

En un primer acercamiento a la adicción al trabajo es importante identificar, que dentro de las restricciones que tiene su consideración dentro de una organización es la falta de información y de materiales que ayuden a determinar quiénes son personas adictas y quienes no, por lo mismo se hace necesario un instrumento de medición que proporcione datos válidos y confiables, para determinar quién es una persona adicta al trabajo.

Dentro de esta misma literatura se ha encontrado que varios de los instrumentos que actualmente existen, fueron realizados por autores de habla inglesa, por lo cual se dificulta su uso dentro de la población mexicana. Es por ello indispensable contar con un instrumento de medición accesible de lenguaje, que presente valores de confiabilidad y validez estadísticamente relevantes para su aplicación.

Preguntas de Investigación

¿La adaptación del Instrumento DUWAS a la población mexicana, presentará datos estadísticamente relevantes para determinar su confiabilidad y su validez?

¿Las Variables Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo, presentaran relevancia estadística que prediga la Adicción al Trabajo en la adaptación del instrumento DUWAS a la población mexicana?

¿Mediante la adaptación del Instrumento DUWAS a la población mexicana, se podrá determinar si los trabajadores mexicanos se encuentran en rangos estadísticamente relevantes de adicción al trabajo?

Objetivo General

Realizar la adaptación del Instrumento DUWAS a la población mexicana, obteniendo valores estadísticamente relevantes de confiabilidad y valides, así mismo determinar que los constructos Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo predican la adicción al trabajo en trabajadores mexicanos, en la adaptación del Instrumento DUWAS a la población mexicana.

Objetivos Específicos

- 1- Someter a análisis de validez el Instrumento DUWAS ante jueces.
- 2- Obtener valores estadísticamente relevantes de confiabilidad para el Instrumento DUWAS adaptado.
- 3- Determinar si las Variables Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo presentan relevancia estadística que permita predecir la Adicción al Trabajo en el Instrumento DUWAS adaptado.

- 4- Determinar si las variables Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo revelan rangos de Adicción al Trabajo en la población mexicana, mediante el Instrumento DUWAS adaptado.

Justificación de la Investigación

La intención de este trabajo es acercar la problemática de la adicción al trabajo a la población y sobre eso generar medidas preventivas y correctivas para la misma, partiendo de la adaptación de instrumentos de medición que sirvan para la predicción de esta problemática en poblaciones específicas.

Estos mismos instrumentos, en su mayoría, se encuentran en el idioma inglés lo que hace que su acceso a la población mexicana sea limitado, es por eso que se pretende hacer uso de un instrumento en castellano y hacer su adaptación a la población mexicana.

Hipótesis

H01: No existen datos relevantes que determinen la validez y confiabilidad del Instrumento DUWAS adaptado.

Ha1: Existen datos relevantes que determinan la validez y confiabilidad del Instrumento DUWAS adaptado.

H02: No existen datos estadísticamente relevantes, en comparación con el instrumento DUWAS original que determinan si las variables Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo predicen la Adicción al Trabajo en el Instrumento DUWAS adaptado.

Ha2: Existen datos estadísticamente relevantes, en comparación con el instrumento DUWAS original que determinan si las variables Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo predicen la Adicción al Trabajo en el Instrumento DUWAS adaptado.

H03: No existen datos estadísticamente relevantes que determinan si los trabajadores mexicanos muestran Adicción al Trabajo, mediante las variables Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo en el Instrumento DUWAS adaptado.

Ha3: Existen datos estadísticamente relevantes que determinan si los trabajadores mexicanos muestran Adicción al Trabajo, mediante las variables Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo en el Instrumento DUWAS adaptado.

Tipo de Estudio

La investigación realizada es de tipo descriptivo, ya que se realizó la recolección de datos que sirvieron para medir y describir dos de los componentes de la adicción al trabajo.

Diseño

No se realizó manipulación de las variables, se observó el comportamiento de los participantes en un solo momento por lo cual se trata de un estudio no experimental transversal.

Operalización de Variables

Dentro de las variables que conforman al Instrumento DUWAS se encuentran:

Variable Dependiente

Adicción al Trabajo: Daño laboral de tipo psicosocial, caracterizado por el trabajo excesivo que se lleva a cabo debido a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente (Salanova, Del Libano, Llorens, Schaufeli y Fidalgo, 2008).

Variables Independientes

Trabajo Excesivo: Dimensión de la adicción al trabajo. El adicto siempre trabaja más de lo que su contrato le exige. Realizan un exceso de tareas acompañado de presión temporal durante su jornada laboral (sobrecarga cuantitativa) y hacen frente a un número excesivo de demandas en relación a las competencias, conocimientos y habilidades que poseen tanto a nivel mental como emocional (sobrecarga cualitativa)

Trabajo Compulsivo: Dimensión básica de la adicción al trabajo. Presenta la sensación de un impulso que le orienta a trabajar, ya sea a través de la realización de tareas directamente relacionadas con su trabajo, o mediante pensamientos recurrentes sobre aspectos relativos al trabajo. Sólo se encuentran bien cuando está trabajando. Cuando la persona adicta a trabajo no tiene la posibilidad de trabajar, experimenta síntomas de ansiedad y sentimientos de culpabilidad (Robinson, 2000).

Variabes Sociodemográficas: se incluyeron una serie de datos demográficos de la muestra para fines clasificatorios que se desglosaran en el capítulo de resultados mostrando su relación con la literatura presentada.

2.1 Marco muestra de los participantes

Participantes en la Primer Fase de Adaptación. Interjueces

Se seleccionaron aleatoriamente 20 personas que se encontrarán actualmente trabajando. La muestra constó de 13 mujeres y 7 hombres de edades entre los 20 años y 56 años. Con escolaridad desde secundaria hasta licenciatura.

Participantes en la Segunda Fase de Adaptación. Prueba Piloto.

Se seleccionaron aleatoriamente 100 personas mexicanas, donde el criterio de inclusión era que se encontrarán actualmente trabajando. Este grupo de trabajadores lo integraron 49 hombres y 51 mujeres con edades desde las 21 años a los 62 años, los rangos de escolaridad se encontraron de secundaria 3 personas, preparatoria 19, licenciatura 71, con alguna especialidad 6 y 1 persona con maestría.

Procedimiento

En el procedimiento que se realizó para esta investigación, se utilizó el Instrumento DUWAS original para medir la adicción al trabajo se trata de una escala tipo Likert de 4 puntos de anclaje (de 1 “casi nunca” a 4 “casi siempre”), con 19 reactivos que miden el trabajo excesivo y el trabajo compulsivo. El procedimiento se dividió en dos Etapas, así en la primera etapa se les entregó a un grupo de personas el instrumento DUWAS y se solicitó su punto de vista. En la segunda etapa con algunas modificaciones realizadas al instrumento se entregó a

un grupo de personas para su contestación. Al inicio del Cuestionario sometido a análisis se integraron una serie de preguntas para obtener información sociodemográfica de la muestra que respondió al Instrumento adaptado, así como preguntas relacionadas con la vida de las personas dentro de su trabajo actual y lo vivido en empleos previos

Primera Fase de Adaptación. Interjueces

En esta etapa se les presentó a los 20 jueces el instrumento DUWAS, solicitándoles que leyeran cuidadosamente cada una de las preguntas sin contestarlas e hicieran algún comentario sobre los reactivos, preguntándoles qué era lo que entendían sobre el mismo, si era de su total comprensión y qué modificaciones les harían para que fueran más claros.

Posteriormente se sometió a análisis cada una de las sugerencias obtenidas por cada reactivo, observando la frecuencia que cada uno tenía sobre su entendimiento y si era necesaria la modificación. De los reactivos que más sugerencias tuvieron para su modificación, se evaluó cuál era la sintaxis y palabras adecuadas para mejorar el reactivo.

Segunda Etapa de Adaptación. Prueba Piloto

Una vez hechas las correcciones sugeridas por los jueces, se presentó a un grupo de 100 personas el Instrumento DUWAS adaptado, para su contestación. En esta etapa se utilizaron dos medios para la contestación del instrumento una de ellas fue a lápiz y papel, donde se les entregó el instrumento a cada persona en su lugar de trabajo, la siguiente manera fue vía electrónica, utilizando el link <http://app.evalandgo.com/s/?id=JTk1bCU5N2klOUI=&a=JTk1bSU5Nm8lOUI> para tener acceso a la página de internet app.evalandgo.com la cual se ha utilizado para poner en línea el instrumento adaptado y así poder contestarlo.

Una vez que se obtuvieron los cuestionarios completados, se realizó la revisión de los mismos buscando espacios en blanco, para retirarlos de la muestra que se

presentaría al final para comenzar con la base de datos. Al no descartar ningún cuestionario, se comenzó la captura de los datos obtenidos en el programa Excel 2010, en una hoja se capturaron los datos sociodemográficos y en la siguiente se capturaron los datos referentes a las preguntas del Instrumento DUWAS adaptado.

Una vez realizada la captura de datos, se sometieron al análisis estadístico. Utilizando el programa SPSS y AMOS.

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

La Adicción al trabajo es una adicción de acción.

Fassel (1990).

En este apartado se describen los datos obtenidos dentro de las 2 fases que se realizaron para la adaptación del Instrumento DUWAS a la población mexicana. Al inicio se trabajó con la información arrojada por la base de datos, donde se obtuvieron características relevantes de la muestra seleccionada que respondió al Instrumento DUWAS adaptado. Se continúa con los resultados obtenidos en la primera fase de adaptación, al someter el instrumento original DUWAS a los intejuerces. Por último se habla de los resultados arrojados por el paquete estadístico SPSS y AMOS, sobre el Instrumento adaptado.

Datos Sociodemográficos

Se realizó el análisis de los datos sociodemográficos mediante el uso de estadística descriptiva encontrando los siguientes datos.

La muestra se compuso de 51 mujeres y 49 hombres de edades entre 20 y 60 años (Gráficos 3 y 4).

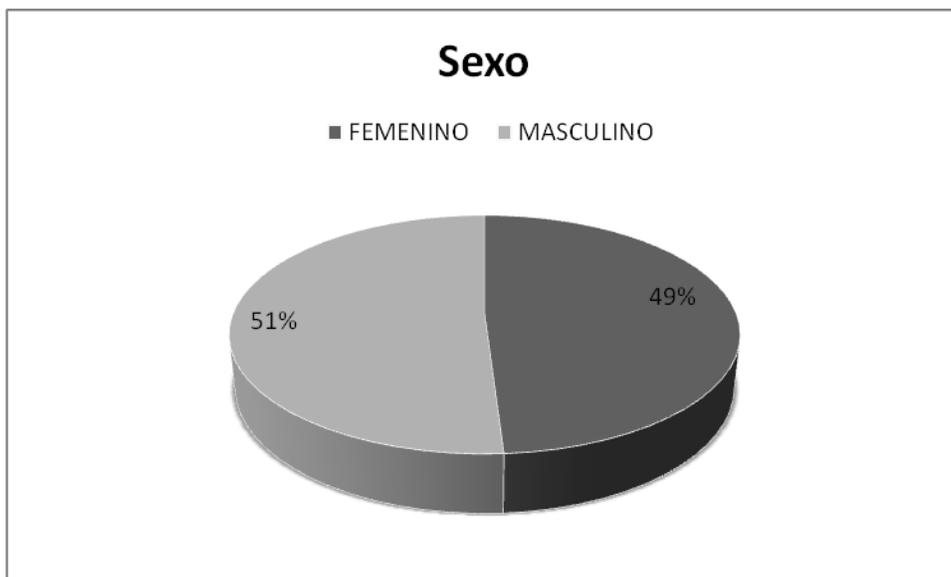


Gráfico 3. Sexo de la muestra. N=100. Elaboración propia

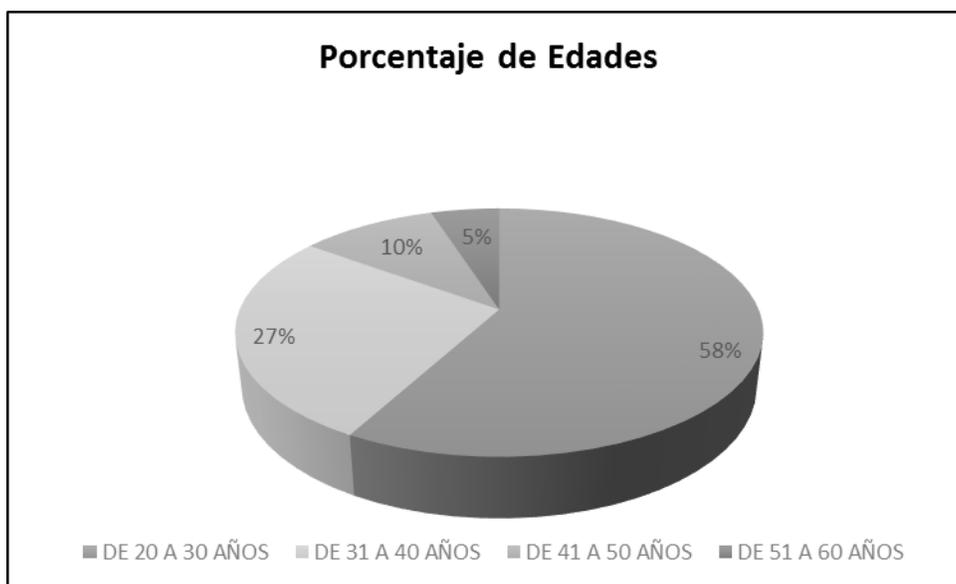


Gráfico 4. Porcentaje de edades. N=100. Elaboración propia

Sobre su estado civil se puede apreciar que en mayor porcentaje se encuentran en una relación que va de 1 año a 20 años (ver gráfico 5 y 6).



Gráfico 5. Relación de pareja, N=100. Elaboración propia

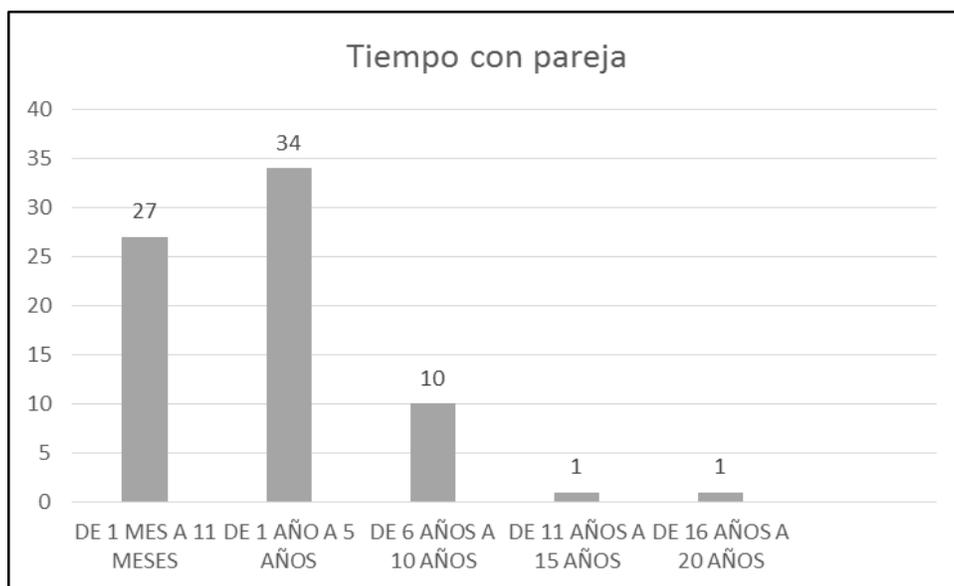


Gráfico 6. Tiempo con pareja, N=100. Elaboración propia

En cuanto a las personas que reportaron tener hijos la mayoría tiene solo 1 hijo y sólo el 10% tiene 4 hijos. En los datos recopilados se encuentra que el 69% del total de la población no tiene hijos (Gráfico 7).



Gráfico 7. Número de hijos. N=100. Elaboración propia

Sobre la escolaridad que presenta la muestra, se puede concluir que la mayoría cuenta con una licenciatura (Gráfico 8).

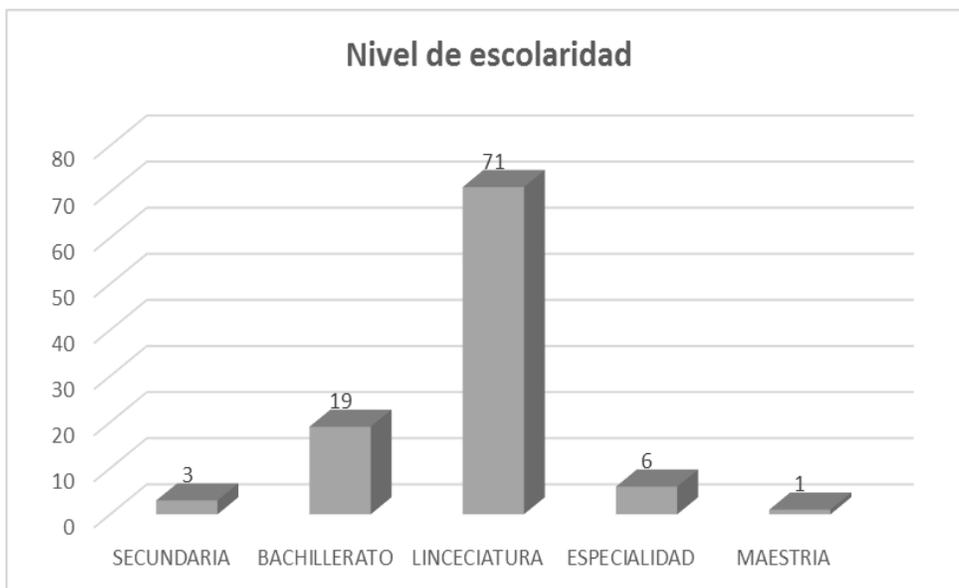


Gráfico 8. Nivel de escolaridad. N=100. Elaboración propia

En cuanto a las profesiones encontradas en la muestra se observa que en su mayoría se trata de psicólogos, es importante mencionar que 7 personas no respondieron esta pregunta (Gráfico 9).

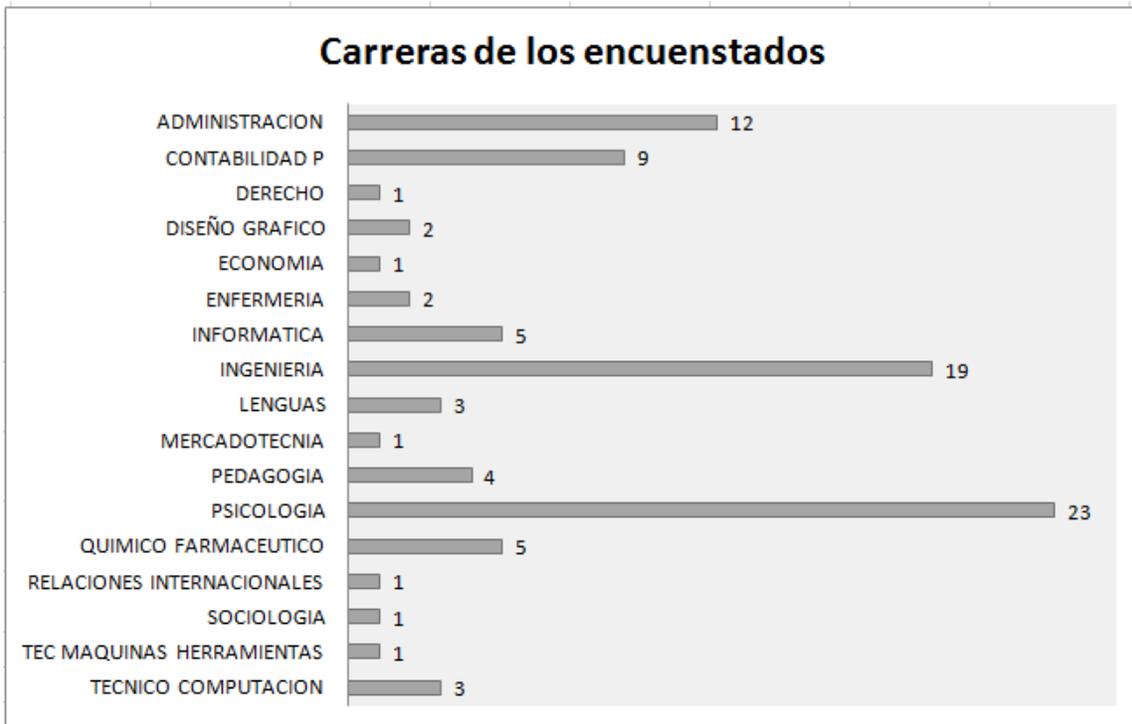


Gráfico 9. Carreras de los encuestados. N=100. Elaboración propia.

Sobre el número de trabajos en los que se prestan su servicio, recibiendo una remuneración por ello, la muestra en su mayoría cuenta con 1 sólo (Gráfico 10).

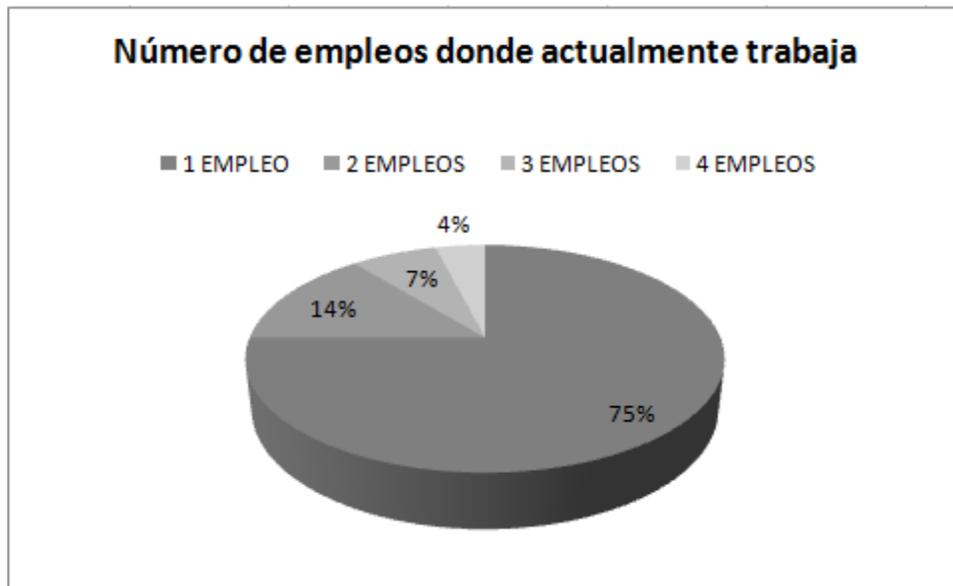


Gráfico 10. Número de empleos donde actualmente trabaja. N=100. Elaboración propia

Para el tipo de trabajador, que hace referencia a la clasificación de la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal, puede ser: asalariado, empresario, profesionista independiente o trabajador independiente. (Gráfico 11)

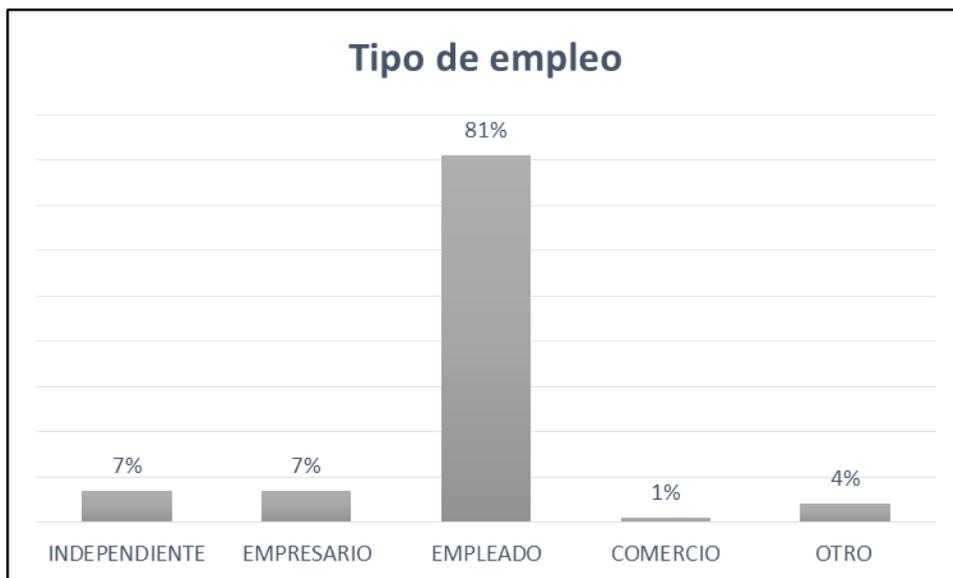


Gráfico 11. Tipo de empleo. N=100. Elaboración propia

En referencia al puesto que se entiende como el conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica e impersonal, en su mayoría se encuentran los de nivel operativo (Gráfico 12).

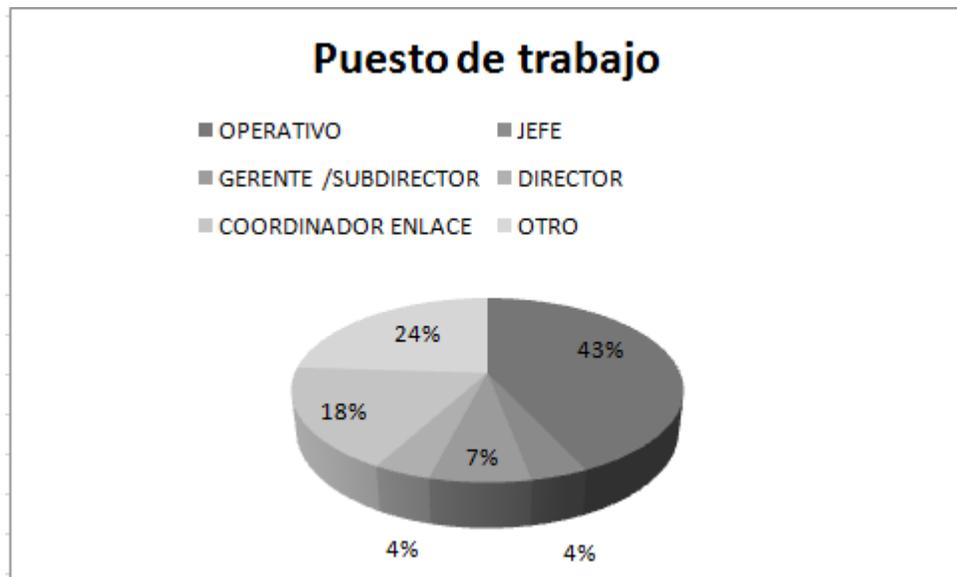


Gráfico 12. Puesto de Trabajo. N=100. Elaboración propia

El ingreso mensual bruto que reciben los participantes se encuentra entre los \$1,000.00 a los \$50,000.00 mensualmente (Gráfico 13).

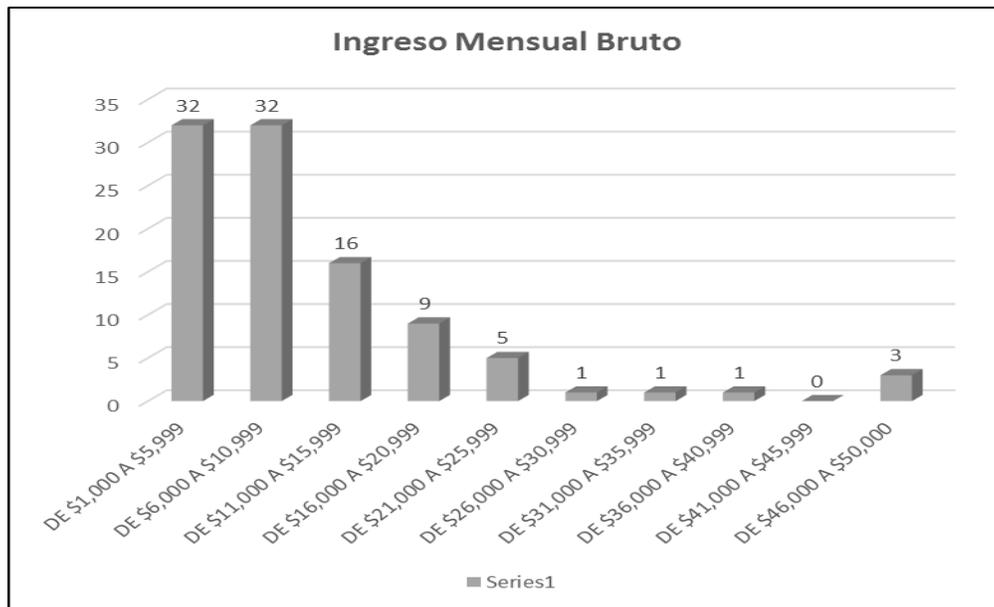


Gráfico 13. Ingreso Mensual Bruto. N=100. Elaboración propia.

De la muestra seleccionada el 60% labora en una organización pública (Gráfico 14).



Gráfico 14. Tipo de organización. N=100. Elaboración propia.

La muestra refiere que cuenta con un tipo de contrato de tiempo indeterminado y en minoría reportan no contar un contrato laboral, de los que cuentan con un contrato laboral sin importar su tipo, la mayoría está contratado de planta (ver gráfico 15 y 16).



Gráfico 15. Tipo de contrato laboral. N=100. Elaboración propia.

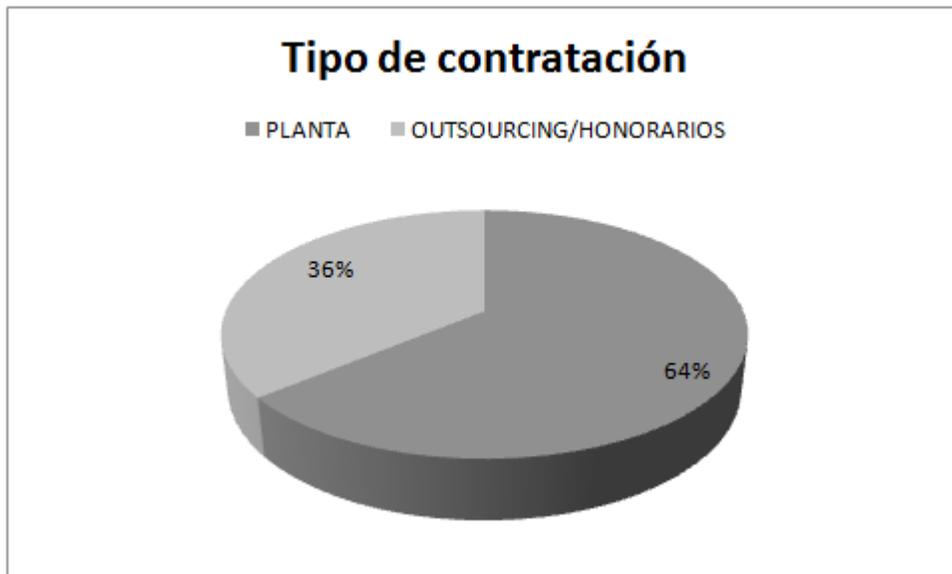


Gráfico 16. Tipo de contratación. N=100. Elaboración propia.

El 85% de la muestra reporta tener personas bajo su dirección (Gráfico 17).

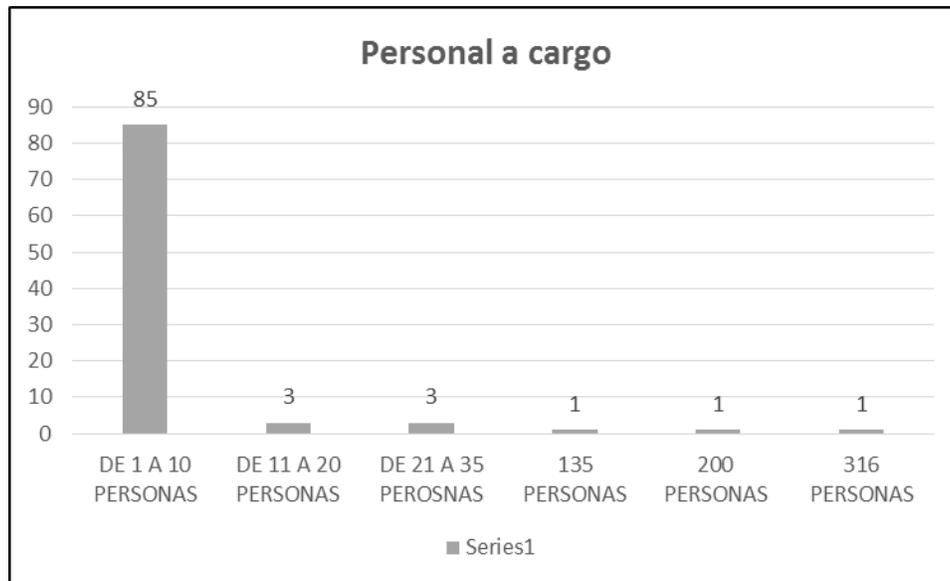


Gráfico 17. Personal a cargo. N=100. Elaboración propia.

Con respecto a si en su trabajo diario tiene un contacto directo con usuarios la muestra confirma esta afirmación con el 90% (Gráfico 18).



Gráfico 18. Contacto con usuarios. N=100. Elaboración propia.

Los trabajadores encuestados reportaron el número de horas que trabajan diariamente (Gráfico 19).



Gráfico 19. Número de horas trabajadas diariamente. N=100. Elaboración propia

En cuanto a los años trabajados durante toda su trayectoria laboral, se encuentra que la muestra ha trabajado de 1 a 10 años (Gráfico 20). Sobre el tiempo de antigüedad laboral en su empleo actual, la muestra reporta estar trabajando en su empresa actual desde 1 año a 10 años (Gráfico 21).

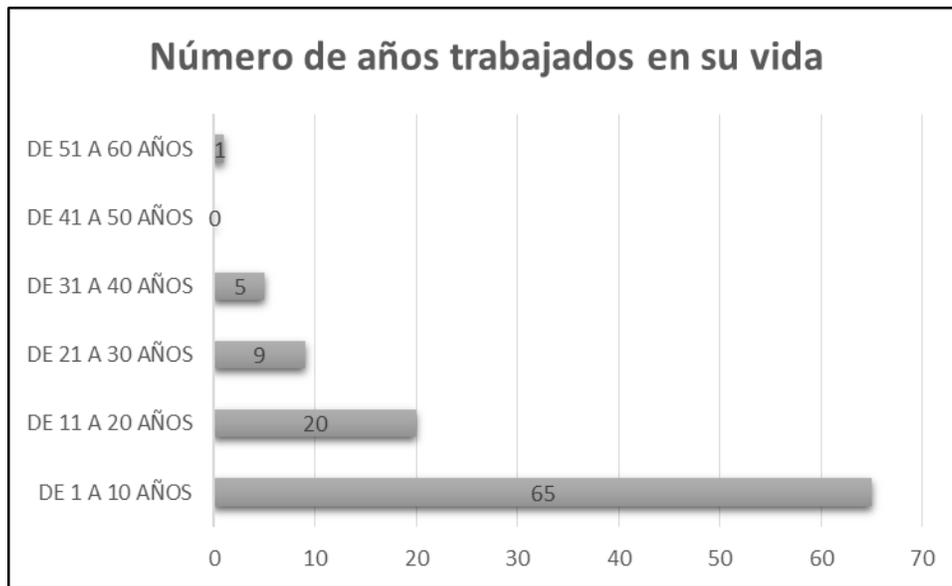


Gráfico 20. Número de años trabajados en su vida. N=100. Elaboración propia

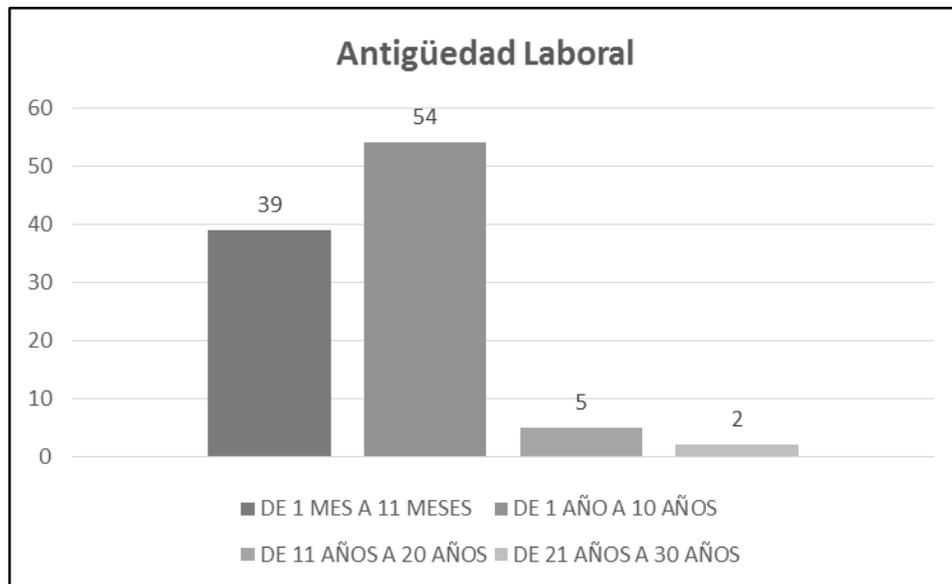


Gráfico 21. Antigüedad Laboral dentro de su actual trabajo. N=100. Elaboración propia

De la muestra seleccionada, la cantidad de empleos han tenido se encuentran de entre 1 a 10 trabajos (Gráfico 22). Sobre el número de ascensos que han tenido durante su trayectoria laboral el 25% de los trabajadores no ha tenido ninguno (Grafico 23).



Gráfico 22. Número de empleos tenido en su vida. N=100. Elaboración propia.

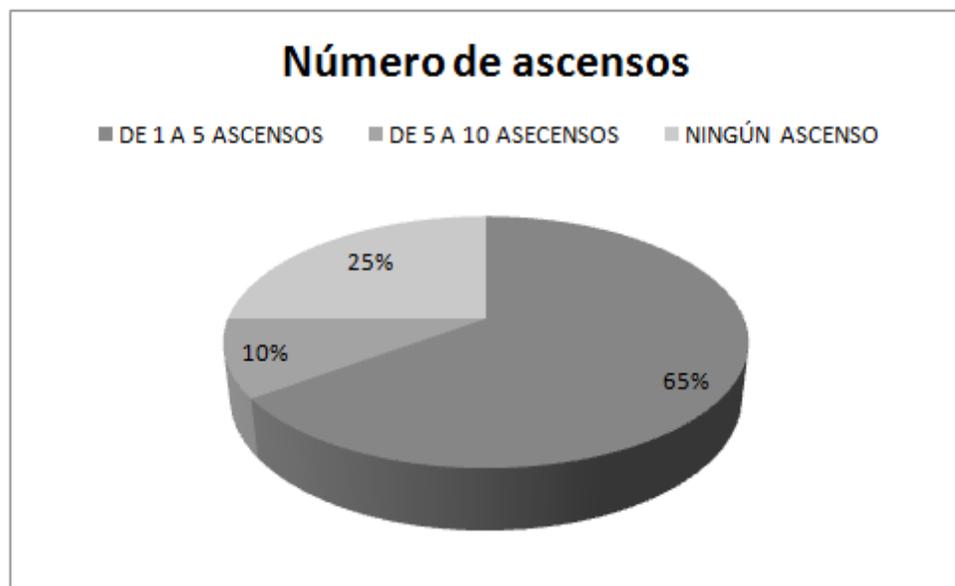


Gráfico 23. Número de ascensos. N=100. Elaboración propia.

Sobre el número de las actividades que realizan al día, se reportan entre 3 y 9 actividades diariamente (Gráfico 24).

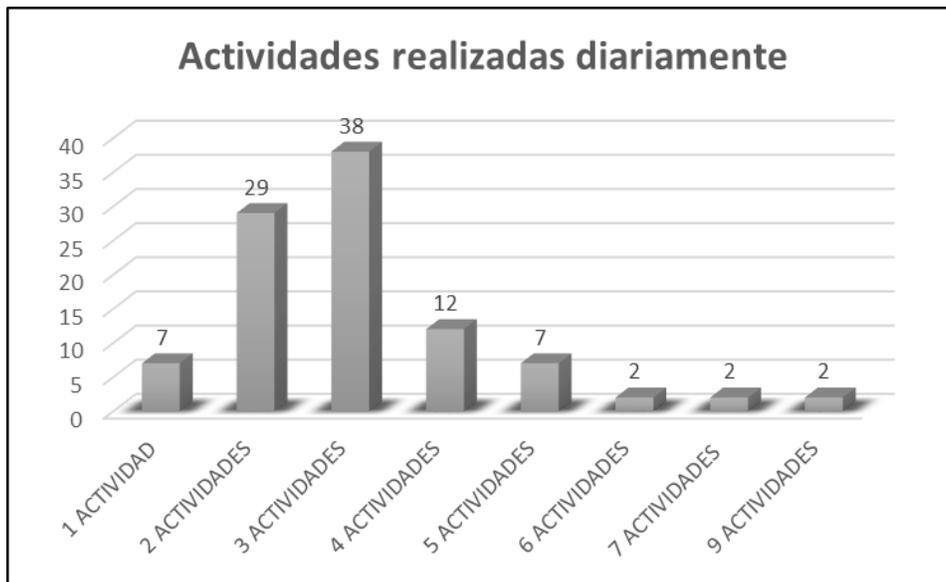


Gráfico 24. Actividades realizadas diariamente. N=100. Elaboración propia.

El tiempo libre, entendido como el tiempo que una persona tiene sin realizar alguna actividad a la semana, en horas se tiene entre 1 a 50 horas libres donde el 11% presenta no tener horas libres a la semana (Gráfico 25).

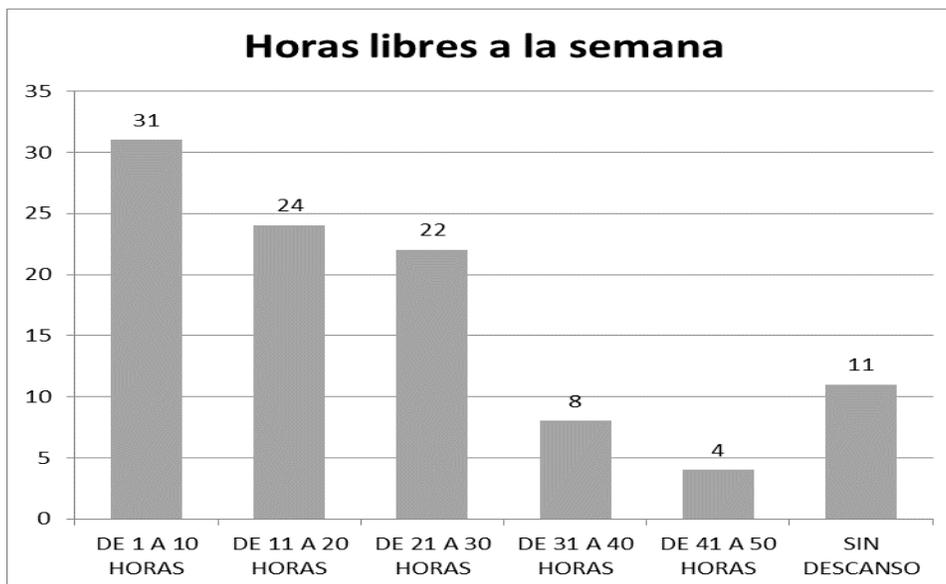


Gráfico 25. Horas libres a la semana. N=100. Elaboración propia.

Sobre la activación física que llevan a cabo los encuestados en horas a la semana, utilizan de 1 a 5 horas en realizar algún ejercicio físico (Gráfico 26).

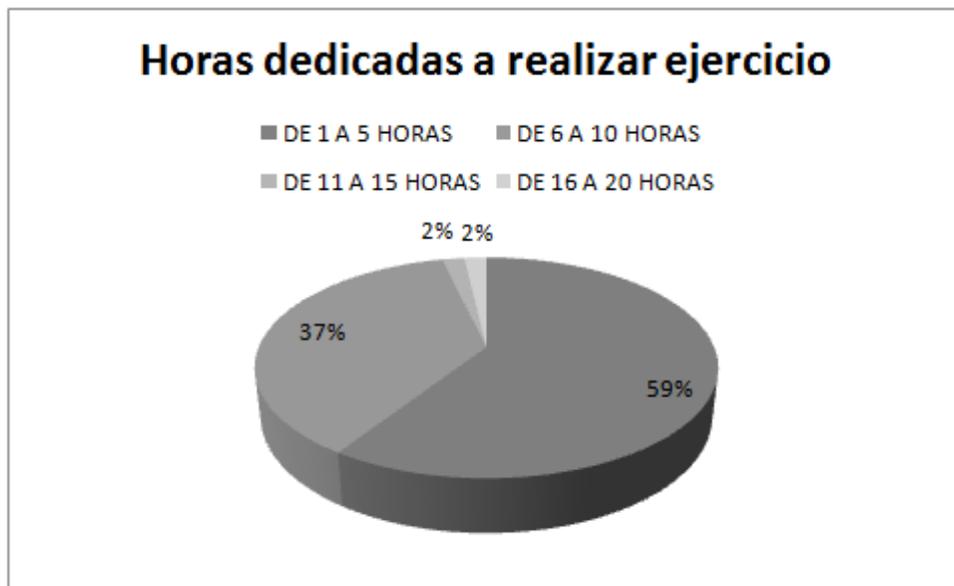


Gráfico 26. Horas dedicadas a realizar ejercicio semanalmente. N=100. Elaboración propia

En cuanto al uso de medicamentos se encuentran valpuatro de magnesio, hierro, miocardis¹⁰, adalat¹¹, vitamina B12, ácido fólico, aciclovir¹², paracetamol, aspirinas, diclofenaco, omeprazol, antibióticos, altruline¹³, rivotril¹⁴, lanzoprazol y paroxetina¹⁵. El tiempo que llevan tomando el medicamento va desde 1 año hasta 20 años (Gráfico 27).

¹⁰ Micardis se usa para tratar la hipertensión esencial (presión arterial elevada), así como para reducir acontecimientos cardiovasculares como ataques al corazón o infartos cerebrales.

¹¹ El principio activo de Adalat es nifedipino que dilata las arterias coronarias aumentando el flujo sanguíneo y mejora el suministro de oxígeno al corazón. Está indicado para el tratamiento de la angina de pecho crónica estable (angina de esfuerzo), de la angina de pecho vasoespástica y del síndrome de Raynaud.

¹² Aciclovir se utiliza por sí solo o como adyuvante en el tratamiento del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y en el complejo relacionado con SIDA, eccema herpético y hepatitis crónica. Se utiliza en la prevención de la infección clínica por el virus varicela zoster (varicela) en niños expuestos a pacientes con la enfermedad.

¹³ Altruline su principio activo es la Sertrelina que está indicada para el tratamiento de síntomas de la depresión, síntomas de ansiedad en pacientes con o sin historias de manía. Está indicada para el tratamiento del trastorno obsesivo-compulsivo.

¹⁴ El principio activo del Rivotril es el Clonazepam, actúa sobre el sistema nervioso central, con propiedades ansiolíticas, anticonvulsionantes, miorelajantes, sedantes, hipnóticas y estabilizadoras del estado de ánimo.

¹⁵ La paroxetina es un medicamento inhibidor selectivo de recaptación de la serotonina. Trata la depresión, el trastorno de pánico, trastorno de ansiedad social, trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno de ansiedad generalizada y trastorno de estrés posttraumático, también trata el trastorno dispórico premenstrual y los bochornos en las mujeres que están pasando por la menopausia.

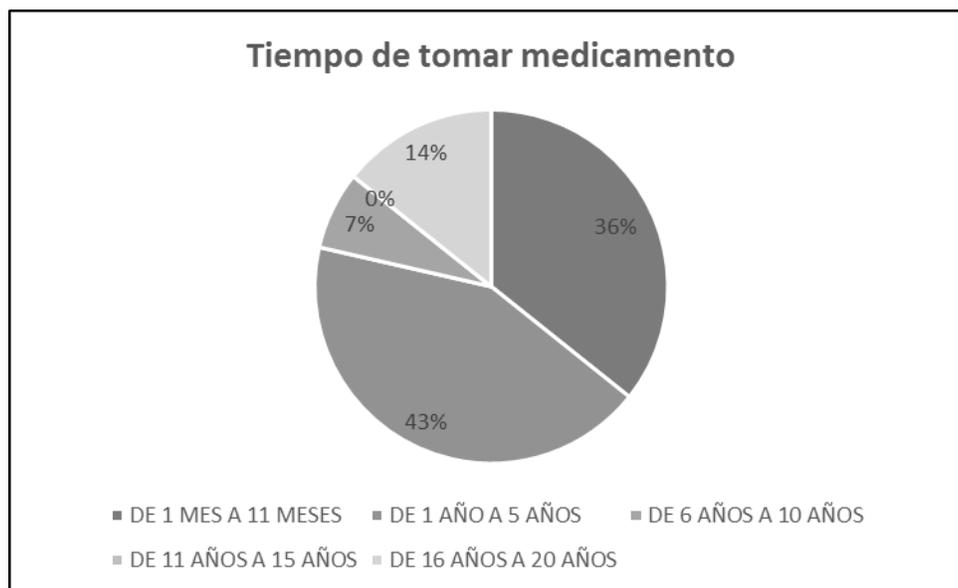


Gráfico 27. Toma de medicamento. N=100. Elaboración propia.

Si han padecido algún accidente grave los trabajadores reportaron haber sufrido: accidente vial (accidente en motocicleta, automovilístico, atropellamiento), caídas, shock eléctrico y fractura de extremidades (Gráfico 28).

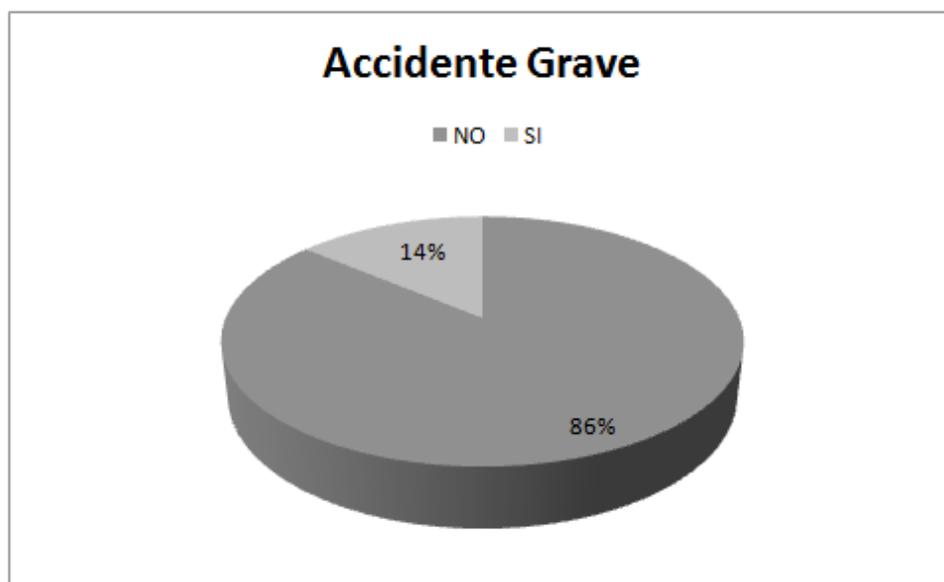


Gráfico 28. Accidente grave. N=100. Elaboración propia.

Sobre el 29% de las personas que han tenido intervenciones quirúrgicas se encuentran: apéndice, vesícula, peritonitis¹⁶, cesaría, vasectomía, sindactilia¹⁷, cirugía láser en ojos, cirugía de nariz, rinoplastia, tobillo, rodillo, extracción de lipoma, extracción de tumor benigno en espalda y extracción de quistes (Gráfico 29).

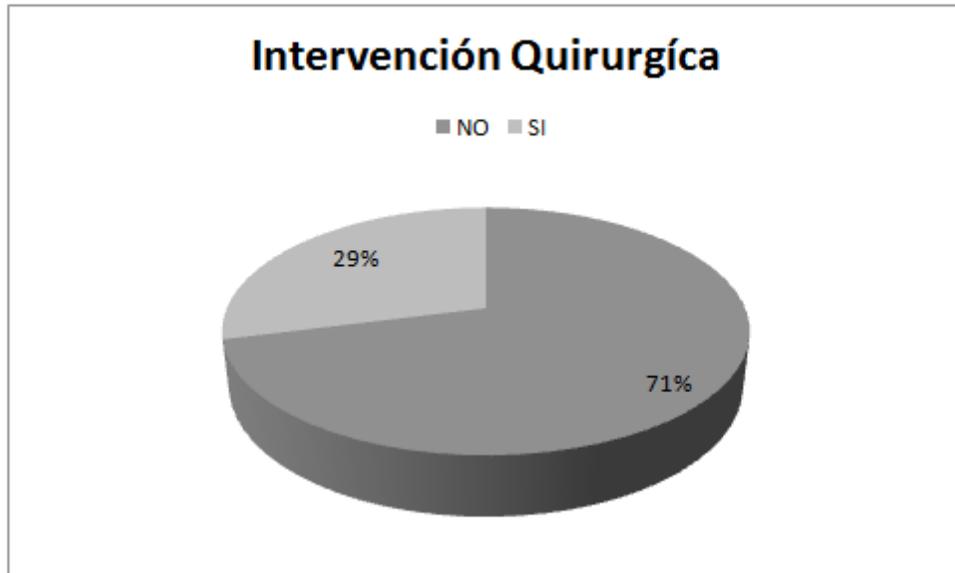


Gráfico 29. Intervención quirúrgica. N=100. Elaboración propia.

¹⁶ La peritonitis es una inflamación del peritoneo, la membrana serosa que recubre parte de la cavidad abdominal y las vísceras. Resultar de la infección (a menudo debido a la ruptura de un órgano hueco, como puede ocurrir en el traumatismo abdominal o apendicitis) o de un proceso no infeccioso. Suelen manifestarse con dolor abdominal, náuseas, vómitos, fiebre, hipotensión, taquicardias y sed.

¹⁷ Sindactilia es la fusión congénita o accidental de dos o más dedos entre sí. Los dedos de manos y pies pueden fusionarse (sindactilia) o estar unidos entre sí por membranas (membranas interdigitales) que se extienden hacia los mismos dedos. La sindactilia a menudo se presenta entre el segundo y tercer dedos de los pies y por lo general se asocia con algún síndrome.

Dentro del 27% de los encuestados que fuman (Gráfico 30), pueden fumar de entre 1 a 10 cigarros al día (Gráfico 31).

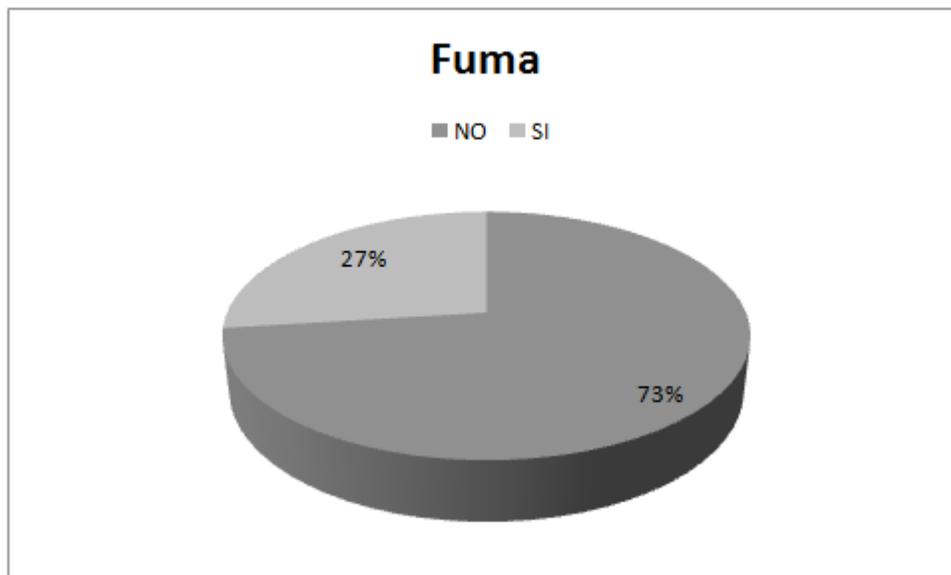


Gráfico 30. Fuma. N=100. Elaboración propia.

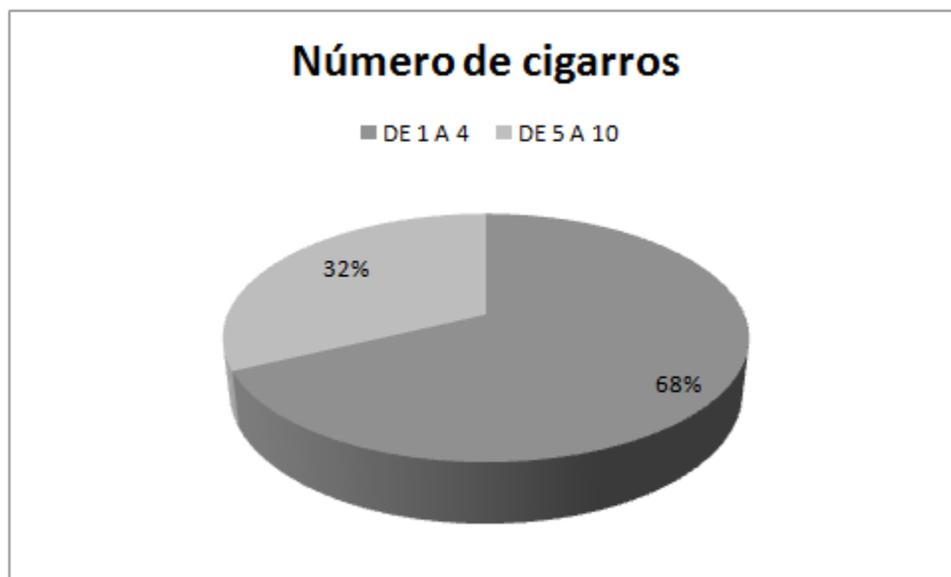


Gráfico 31. Número de cigarros al día. N=100. Elaboración propia.

De los encuestados que reportan consumir bebidas alcohólicas en su mayoría lo hacen una vez al mes (Gráfico 32).

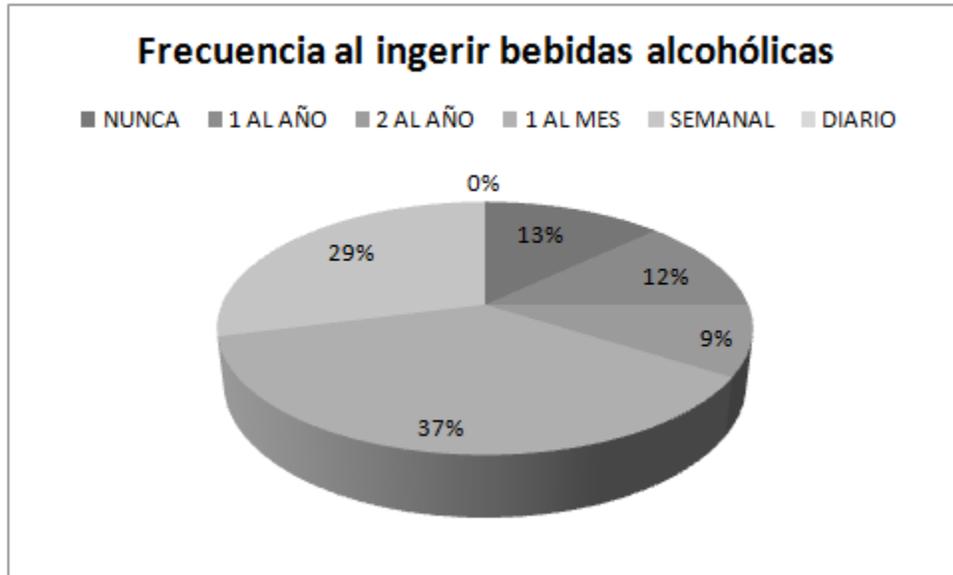


Gráfico 32. Frecuencia al ingerir bebidas alcohólicas. N=100. Elaboración propia.

Al preguntar sobre la frecuencia en el consumo de drogas las mayoría de los trabajadores reporta no consumirlas 96% (Gráfico 33).

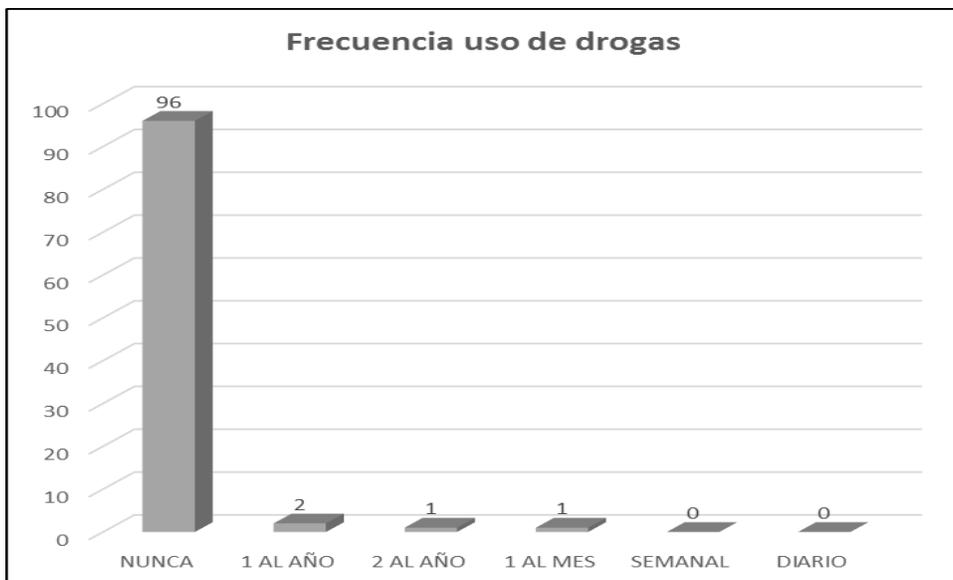


Gráfico 33. Frecuencia en consumo de drogas. N=100. Elaboración propia.

Primer Fase de Adaptación

Durante la primera fase de adaptación del instrumento DUWAS se consiguió el primer objetivo del presente trabajo, que consistió en someter el instrumento original a un grupo de 20 jueces, para validar su contenido, valorando si cada uno de los reactivos presentaba confusión en su estructura gramatical y si se entendía claramente el mismo. No se realizó la traducción al español del instrumento pero si fue necesario adaptar culturalmente cada reactivo.

De los 19 reactivos que contiene el instrumento se modificaron 7 en total, considerando que más de 7 jueces señalaran que el reactivo no fuera entendible o tuviera un significado diferente. Se procedió a cambiar las palabras que fueron confusas para los jueces, así como las que daban un significado diferente al buscado en esa pregunta, en la tabla 6 y 7 se presentan los reactivos que fueron modificados. También se modificó el orden de aparición de uno de los reactivos, ocupando el final del instrumento.

Tabla 6. Validación de interjueces

Reactivo	Frecuencia de modificación
1. Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo.	0
2. Parece que estoy en una carrera contrarreloj.	11
3. Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya han dejado de trabajar.	1
4. Para mí es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo.	0
5. Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos.	11
6. Me encuentro pensando sobre asuntos de trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo.	0
7. Me comprometo demasiado con mi trabajo hago más de lo que puedo.	12
8. Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que tengo que trabajar tanto si quiero como si no.	10
9. Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer.	7
10. Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro.	2
11. Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.	1
12. Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.	2
13. Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto.	2
14. Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono.	3
15. Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo.	1
16. Me resulta difícil relajarme cuando estoy trabajando.	9
17. Voy a trabajar estando enfermo	9
18. Me llevo trabajo a casa.	0
19. Trabajo los fines de semana.	0

Tabla 7. Modificación de los reactivos.

Reactivos Originales	Reactivos Modificados
1. Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo.	
2. Parece que estoy en una carrera contrarreloj.	2. En mi trabajo parece que estoy en una carrera contrarreloj.
3. Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya han dejado de trabajar.	
4. Para mí es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo.	
5. Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos.	5. Generalmente estoy muy ocupado, tengo muchos asuntos que atender .
6. Me encuentro pensando sobre asuntos de trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo.	
7. Me comprometo demasiado con mi trabajo hago más de lo que puedo.	7. Me comprometo demasiado con mi trabajo, haciendo más de lo que puedo.
8. Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que tengo que trabajar tanto si quiero como si no.	8. Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, como un sentimiento de que tengo que trabajar quiera o no .
9. Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer.	9. Cuando estoy trabajando me pongo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer.
10. Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro.	
11. Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.	
12. Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.	
13. Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto.	
14. Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono.	
15. Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo.	
16. Me resulta difícil relajarme cuando estoy trabajando.	16. Me resulta difícil estar relajado cuando no estoy trabajando.
17. Voy a trabajar estando enfermo	17. Voy a trabajar aun cuando estoy enfermo.
18. Me llevo trabajo a casa.	
19. Trabajo los fines de semana.	

Segunda Fase de Adaptación

Durante la Segunda Fase de Adaptación se buscó obtener el segundo objetivo que refiere a la confiabilidad del instrumento modificado previamente por las observaciones de los jueces, para esto el Instrumento DUWAS adaptado, se sometió a la prueba Alfa de Cronbach mediante el paquete estadístico SPSS, versión 19 para Windows. El resultado obtenido para la confiabilidad fue de .874. Como se observa en la Tabla 8.

Posteriormente se llevó a cabo un Análisis Factorial Exploratorio, los resultados de la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)- que define la medida de adecuación muestral global al modelo factorial basado en los coeficientes de correlación parcial (Pérez, 2004)-, indica un valor de 0.822, valor significativo –mínimo aceptable 0.5 e ideal 1.0 (Pérez, 2004), ver tabla 9.

Así mismo, los resultados de la prueba de esfericidad de Bartlett –correlación entre las variables a evaluar en el análisis factorial (Pérez, 2004)-, revelan un nivel de significancia de 0.0, lo cual indica la independencia de las variables y la viabilidad del análisis factorial (Tabla 9).

Mediante el método de extracción de componentes principales, se encuentra que los Factores Trabajo Excesivo y Trabajo compulsivo, explican el 34.11% de la varianza (Tabla 10).

Para el tercer objetivo que refiere a determinar si las variables Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo revelan rangos de Adicción al Trabajo en la población mexicana, mediante el Instrumento DUWAS adaptado, se analizaron las frecuencias totales de los reactivos, hallando que la muestra seleccionada se encuentra en rangos normales (Gráfico 34).

Tabla 8. Confiabilidad del Instrumento DUWAS adaptado.

Reactivo	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo.	-0.05	0.88
2. En mi trabajo parece que estoy en una carrera contrarreloj.	0.28	0.87
3. Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya han dejado de trabajar.	0.53	0.86
4. Para mí es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo.	0.57	0.86
5. Generalmente estoy ocupado, tengo muchos asuntos que atender.	0.46	0.86
6. Me encuentro pensando sobre asuntos de trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo.	0.66	0.86
7. Me comprometo demasiado con mi trabajo, haciendo más de lo que puedo.	0.52	0.86
8. Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, como un sentimiento de que tengo que trabajar quiera o no.	0.67	0.86
9. Cuando estoy trabajando me pongo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer.	0.51	0.86
10. Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro.	0.54	0.86
11. Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.	0.62	0.86
12. Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.	0.61	0.86
13. Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto.	0.56	0.86
14. Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono.	0.48	0.86
15. Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo.	0.52	0.86
16. Me resulta difícil estar relajado cuando no estoy trabajando.	0.55	0.86
17. Voy a trabajar aun cuando estoy enfermo.	0.48	0.86
18. Me llevo trabajo a casa.	0.46	0.86
19. Trabajo los fines de semana.	0.28	0.88

Tabla 9. KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin	.822
Chi-cuadrado aproximado	771.735
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl 171
	Sig. .000

Tabla 10. Análisis factorial exploratorio del DUWAS

Reactivos	Factores	
	<i>T. Excesivo</i>	<i>T. Compulsivo</i>
1. Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo.	-.438	
2. En mi trabajo parece que estoy en una carrera contrarreloj.		.415
3. Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya han dejado de trabajar.		.567
4. Para mí es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo.	.633	
5. Generalmente estoy ocupado, tengo muchos asuntos que atender.	.492	
6. Me encuentro pensando sobre asuntos de trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo.	.750	
7. Me comprometo demasiado con mi trabajo, haciendo más de lo que puedo.	.428	
8. Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, como un sentimiento de que tengo que trabajar quiera o no.	.685	
9. Cuando estoy trabajando me pongo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer.		.462
10. Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro.	.726	
11. Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.	.456	.500
12. Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.		.617
13. Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto.	.526	
14. Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono.		.637
15. Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo.		.757
16. Me resulta difícil estar relajado cuando no estoy trabajando.		.744
17. Voy a trabajar aun cuando estoy enfermo.		.470
18. Me llevo trabajo a casa.	.480	
19. Trabajo los fines de semana.	.543	
% de varianza	34.11	8.61

*Método de extracción: Análisis de componentes principales.

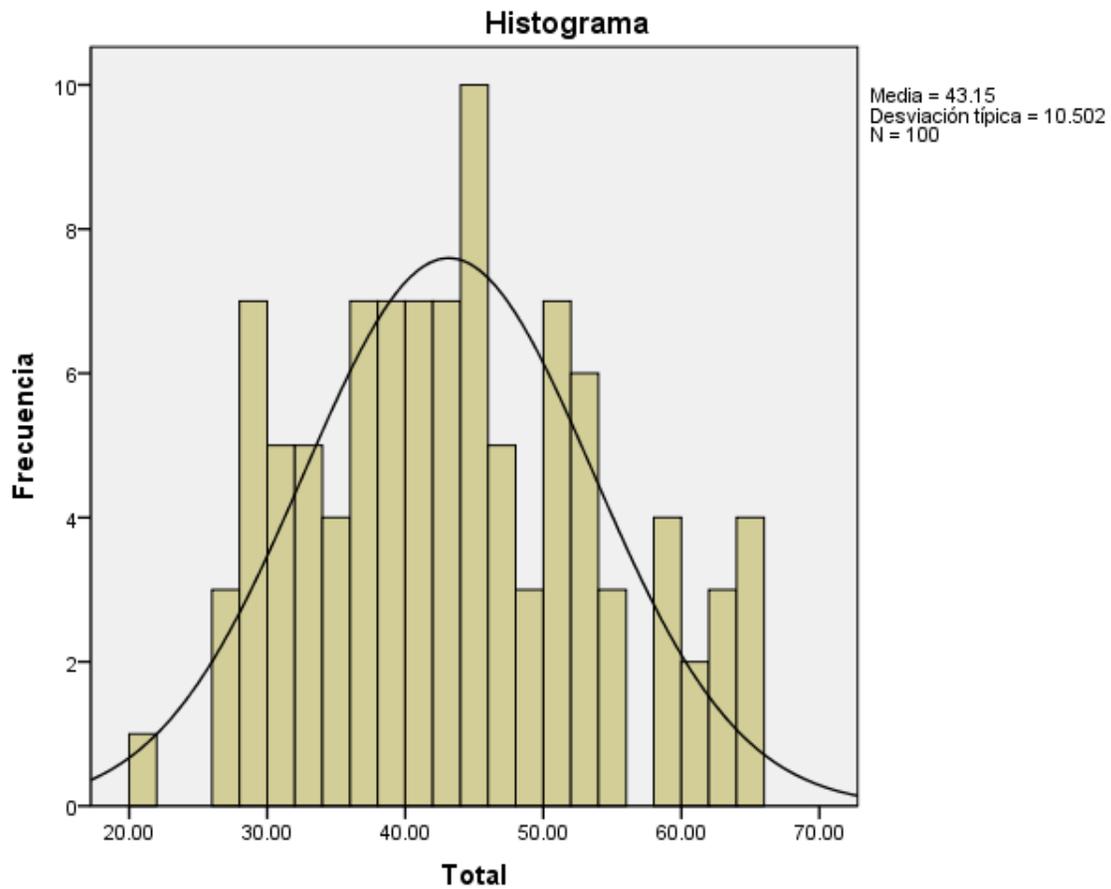


Gráfico 34. Frecuencia de Adicción al Trabajo en la muestra seleccionada. Elaboración propia.

Finalmente, a fin de comprobar la estructura factorial del instrumento se realizó un análisis factorial confirmatorio mediante la técnica de ecuaciones estructurales mediante el programa AMOS.

Los resultado arrojados por el programa indican los siguientes índices de ajuste: $\chi^2 = 62.423$, $gl = 53$, $RMSEA = .042$, $NFI = .805$, $RFI = .758$, $IFI = .965$, $TLI = .954$, $CFI = .963$. Sobre la misma base, el instrumento compuesto en un principio por 19 reactivos perdió 8 (2, 3, 6, 8, 10, 12, 15, 16), quedando un modelo compuesto por 11 reactivos, para el factor Trabajo Compulsivo 3 y para el factor Trabajo Excesivo 8 reactivos (ver figura 9).

A pesar de que el modelo obtenido mediante las ecuaciones estructurales, no conservó la estructura psicométrica planteada por los autores, se considera que es útil para la evaluación de la adicción al trabajo en instituciones públicas y privadas en el contexto mexicano, esta nueva versión puede permitir la disminución en los tiempos de aplicación.

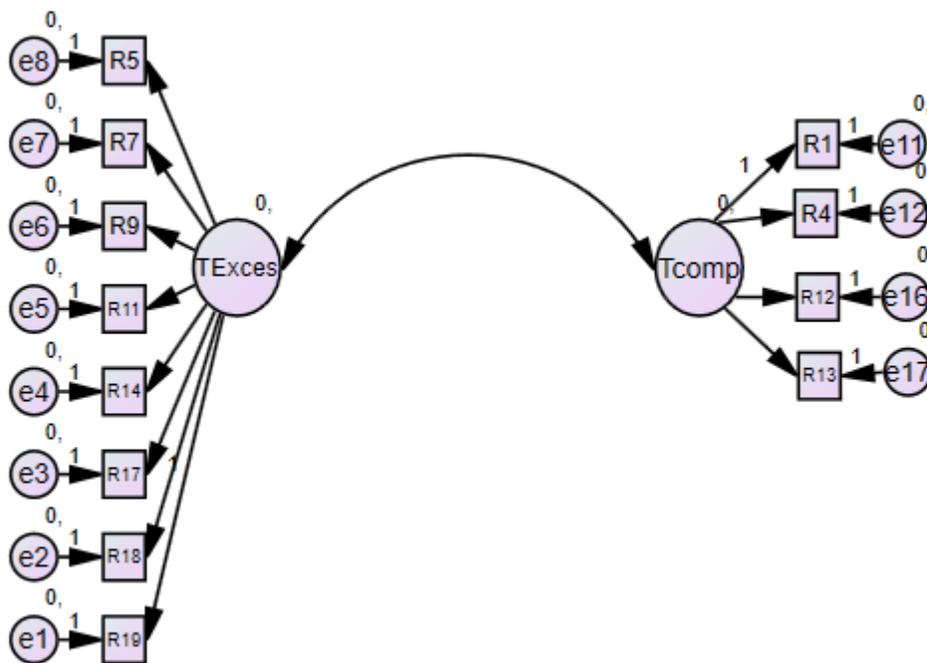


Figura 9. Modelo de estructura factorial del instrumento DUWAS adaptado.

DISCUSIÓN

*El trabajo es el refugio de los que no tienen nada que hacer.
Oscar Wilde (1854-1900).*

En este capítulo se presenta la discusión de los resultados obtenidos en esta investigación, mismos que se contrastan con lo perteneciente a la literatura revisada.

Con base en la revisión de la literatura sobre la adicción al trabajo y los instrumentos desarrollados para poder medir su presencia en trabajadores, se utilizó la escala propuesta por Del Libano, Llorens, Salanova y Schaufeli (2010), DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) la cual presenta una estructura bifactorial en la adicción al trabajo mediante el Trabajo Excesivo y el Trabajo Compulsivo.

El instrumento DUWAS después de ser sometido a validación por jueces quedó adaptado a la población mexicana con 19 ítems tipo Likert, modificados en cuando a sintaxis los ítems 8 y 16 del Factor Trabajo Compulsivo e ítems 2,5,7,9,y 17 del Factor Trabajo Excesivo.

La confiabilidad del instrumento adaptado fue de .874, si se eliminan los reactivos 1 y 19 se obtendría un Alfa de .882 y .883 respectivamente, el Alfa para el Factor Trabajo Compulsivo es de .813 y para el Factor Trabajo Excesivo es de .735. Al comparar estos resultados con los obtenidos por Schaufeli et al., 2010, en la versión original del instrumento DUWAS, se observa que el Alfa para el Factor Trabajo Excesivo y para el Factor Trabajo Compulsivo es de .80 y .86 respectivamente, uniendo ambos factores se obtuvo un Alfa de .75, dentro del mismo estudio sobre la versión original en inglés del instrumento DUWAS los autores realizaron un análisis de ecuaciones estructurales junto con la versión

corta del mismo, donde se obtuvieron los siguientes índices de ajuste: $X^2=1605.99$, $gI=115$, $RMSEA=.08$, $TLI=.86$ y $CFI=.88$.

Dentro de los autores que han incluido al Trabajo Compulsivo y Trabajo Excesivo como parte de la adicción al trabajo se encuentra Dungan (2005) quien expresa que la adicción al trabajo le permite a la persona incrementar el periodo de tiempo y la cantidad de trabajo hasta ser la razón de su vida, esto se ejemplifica trabajando largas horas, llevando trabajo a casa, trabajando los fines de semana sin disposición o deseo de compensar el tiempo invertido en trabajo, durante sus vacaciones (si llega a tenerlas) sigue teniendo contacto con el trabajo haciendo varias cosas al mismo tiempo leyendo o trabajando mientras está comiendo o enviando un correo electrónico o hablando por teléfono. Otro autor que ha aportado sustento teórico a los Factores Trabajo Compulsivo y Trabajo Excesivo como parte que describe la adicción al trabajo y que a su vez forman parte de la escala de medición DUWAS, ha sido Garson (2005), quien describe al adicto al trabajo como la persona que dice SI sin ninguna objeción, son personas ansiosas, inseguras que trabajan más por sus sentimientos de inadecuación y su compulsivo compromiso excesivo con el trabajo. El adicto al trabajo tiende a hablar de las largas horas que él pasa trabajando mientras se compara con los demás.

Gini (1998) comenta que la adicción no termina en la puerta, va con el adicto a cualquier lugar al que él o ella vayan. Los adictos al trabajo llevan el trabajo a la cama, trabajan los fines de semana y en vacaciones, nunca está sin trabajo porque el trabajo es el punto de referencia. Como adictos ellos son llevados por una compulsión para trabajar. El trabajo los orienta, los afirma, los conforta, mantiene en ellos la posible felicidad. El efecto de la adicción al trabajo es el crecimiento compulsivo hacia el trabajo, la obsesión crece por fuera de los límites y en este proceso los adictos al trabajo se tornan indisponibles para ellos mismos y para sus seres queridos, llegan a ser tomados por la necesidad de trabajar y se vuelven esclavos de eso.

Como se esperaba las variables Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo muestran un comportamiento de distribución normal, considerando el tamaño de la muestra se puede decir que el 13% de los encuestados presentan adicción al trabajo, mientras que de la muestra seleccionada el 72% se encuentra en valores que indican un inicio de adicción al trabajo, por otro lado el 15% indica que no se tienen inicios de adicción al trabajo.

El porcentaje de personas que se muestran adictas al trabajo en la muestra seleccionada se justifica mediante lo reportado por la Organisation for Economic Co-operation and Development, organismo que revela que en el año 2012 el número de horas trabajadas en México fue de 43 horas a la semana. Así mismo la estimación realizada por Peniche (2010) explica el porcentaje de personas dentro de la muestra que presentan adicción al trabajo, exponiendo que en México entre el 5% y 8% de la población es adicta al trabajo.

Un dato rescatable de la medición se extiende al 72% que presenta tendencias adictivas que permiten inferir que dentro de un tiempo y sin el apoyo necesario, esta población comenzará a potencializar y desarrollar una adicción al trabajo. El tener más de dos clasificaciones para la población entre adictos al trabajo, empleados con tendencias adictivas y no adictos al trabajo, se ha sugerido dentro de la literatura revisada, como lo reportado por Spence y Robbins (1992), Robinson (2007), Naughton (1987, en Moreno, Gálvez, Garrosa y Rodríguez, 2005), Scott, Moore y Miceli (1997), Oates (1971, en Moreno et al, 2005) y Fassel (1990 en Del Libano y Llorens, 2012), estas tipificaciones han permitido desarrollar medidas de prevención para todos los niveles, adecuadas a las tendencias y comportamientos que presentan los empleados.

Se encontró en este estudio que las variables socioeconómicas de sexo, nivel educativo y estado civil no muestran una dependencia de los niveles de adicción al trabajo, así mismo se encuentra en la muestra seleccionada que las personas que

representan el 13% de adictos al trabajo su escala en la jerarquía de la empresa se encuentra desde rangos medios y altos.

En cuanto a las horas que trabajan al día la muestra que representa a los adictos al trabajo reportó trabajar en promedio 10 horas diarias, mientras que los trabajadores que están en los rangos de trabajadores con tendencias adictivas y no adictos trabajan en promedio 8.4 y 7.2 horas al día respectivamente. Dentro de la literatura que habla acerca de tiempo dedicado a trabajar se encuentra Oates (1971) quien fue el primero en mencionar la variable tiempo como parte de la adicción al trabajo, Mosier (1983 en Del Libano y Llorens, 2012) definió la adicción al trabajo contemplando las horas que trabajan las personas, los adictos al trabajo son aquellos que trabajan al menos 50 horas a la semana. Forbes (2011) considera que las personas adictas al trabajo mantienen un exceso de horas trabajadas al ser en promedio 60 o más por semana, considerando que trabajan los fines de semana, feriados, en vacaciones y en general quien padece la condición pierde el control de cuánto tiempo dedica al trabajo. En oposición McMillan, O'Driscoll y Brady (2004) sostienen que el número de horas dedicadas al trabajo no presenta una relación significativa entre el nivel de adicción al trabajo y el tiempo que se pasan trabajando.

Forbes (2011) presenta como características de la adicción al trabajo su vínculo con el consumo de drogas ilícitas o lícitas, muchas veces con la idea de superar el cansancio o rendir más en el trabajo. Se aumenta la automedicación, muchas veces por el ciclo vicioso de buscar salud. También aumenta el consumo del té, café, tabaco y alcohol. En referencia a lo encontrado durante el estudio los trabajadores dentro de los rangos de adicción al trabajo consumen medicamentos para resolver problemas gastrointestinales, reportan fumar 1 cigarrillo a diario y toman en promedio 1 vez al mes, en cuanto al consumo de drogas sólo una persona reporto consumir drogas por lo menos 2 veces al año. En lo que respecta a los trabajadores con tendencias adictivas reportan tomar medicamentos como

vitaminas, hierro y ácido fólico, fuman de 1 a 7 cigarrillos diarios, beben una vez al mes y no consumen drogas, para el grupo de no adictos sólo dos personas usan medicamentos como vitaminas, fuman de 1 a 10 cigarrillos diarios, beben 1 vez al mes y no consumen drogas. Sobre lo reportado en el consumo de drogas se puede decir que se encuentra una frecuencia de consumo en drogas permitidas (alcohol y tabaco), sin embargo cuando se les pregunta sobre el uso de drogas no permitidas la frecuencia cambia, podemos atribuir esto a la deseabilidad social.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Hay hombres que trabajan como si fueran a vivir eternamente.

Demócrito (460 a. C. - 370 a. C.).

A lo largo de este trabajo se ha desarrollado el tema de la adicción al trabajo como un daño psicosocial que afecta no sólo al adicto sino también a las personas que lo rodean familia, amigos y compañeros de trabajo. Con este hecho se vuelve importante saber cuál es la importancia que la vida laboral muestra para el ser humano, es así como entendemos que el trabajo es un esfuerzo humano constante que pone en juego las capacidades tanto físicas como intelectuales de los trabajadores donde quiera que se realice este, figurándose como un medio de subsistencia, que permite la satisfacción de las necesidades personales y sobretodo crea en el individuo una identidad, que pueda responder a la pregunta ¿Quién soy?

Al parecer es el trabajo el que permite que seamos personas aceptadas por la sociedad, pues se contribuye al mantenimiento y establecimiento de lineamientos y normas sociales que hacen funcionar nuestro entorno, al ser personas productivas no se causa daño al ambiente. Sin embargo existe otra faceta del trabajo, que lo vuelve una vía de escape, una máscara para con los demás. ¿Quién puede sospechar que el trabajador con maletín, corbata y devoto a su trabajo, oculta tras el escritorio las dificultades con su familia, amigos, colaboradores y principalmente con él mismo? ¿Quién puede sospechar que el estereotipo de ejecutivo exitoso sostiene un problema de adicción?, Adicción a su medio de vida, adicción a su trabajo.

En la revisión de la literatura se menciona que la adicción al trabajo es una adicción permitida, se trata de una adicción socialmente aceptada, a razón de que

es la misma sociedad la que espera tener personas productivas, que tengan un horario de trabajo establecido y se generen éxito. Sin embargo pensar que una persona que pasa largo tiempo en su trabajo, que sale tarde de la oficina y no tiene descansos o que su tiempo libre lo ocupa para trabajar, sea un individuo satisfecho y sano sería una idea errónea.

Es así como se observa el primero de varios problemas que presenta la adicción al trabajo, el no ser conocida ni entendida por la sociedad, sin embargo el primer paso a considerar para desmitificar a la adicción al trabajo como una adicción socialmente aceptada es incluirla en el Manual Diagnóstico y Estadístico de Enfermedades Mentales, su inclusión dará a conocer que existen daños psicosociales en los centros de trabajo y permitirá exponer los principales signos y síntomas de la adicción al trabajo, así como sus antecedentes y posibles tratamientos. Resulta significativo que una institución especializada en salud mental como los es American Psychiatric Association enfoque su atención en definir una adicción por sobretodo permitida, de este modo se haría formal el conocimiento de la existencia de la misma, y las investigaciones en torno a la adicción al trabajo podrán partir de hechos concretos.

Esta inclusión tendría que ser abalada por el establecimiento de diseños de investigación longitudinal, que permitan obtener más información acerca de la adicción al trabajo y sus consecuencias a largo plazo. Sería importante observar los efectos obtenidos por medio de las medidas de intervención, encontrar si son efectivas, qué consecuencias positivas o negativas desarrollan en el adicto, si tiene efectos duraderos y que cambios se perciben tanto individual como grupalmente y dentro del entorno familiar. Dentro de otras de sus ventajas se puede observar qué herramientas de medición y acción son efectivas, sus usos y las mejoras que se pueden establecer (Salanova, Martínez, Cifre y Llorens, 2009).

Al dar este primer paso se podría lograr el reconocimiento de la adicción al trabajo dentro de las organizaciones haciéndoles ver que sus recursos humanos pueden llegar a enfermarse en el centro de trabajo costándoles su capital. Está de más

hacer hincapié en que mientras se tengan mejores condiciones de trabajo, los empleados se identificarán con la organización y pondrán empeño en la realización de sus actividades. Es por esta razón que se debe de pensar en empresas saludables, que no fomenten la adicción al trabajo entre sus colaboradores, donde su clima laboral refiera apoyo y colaboración por parte de los iguales y por los jefes directos.

Se ha encontrado que las estrategias que sólo se centran a nivel individual no generan un cambio significativo en el individuo enfermo, es necesario generar cambios a nivel organizacional (Salanova, Martínez, Cifre y Llorens, 2009).

Son las organizaciones las que presentan un gran reto a desafiar, a modo de que el reconocimiento de este padecimiento se dé desde los niveles más altos del orden jerárquico de la empresa para que junto con el área de Recursos Humanos, se tomen las medidas pertinentes para la capacitación y apoyo a los colaboradores.

El establecimiento de medidas de prevención y acción sobre la adicción al trabajo en las organizaciones, son indispensables en el hoy por hoy, surge aquí la necesidad de contar con instrumentos de medición estandarizados a la población mexicana que permitan 1. Dar a conocer que si dentro de la empresa se cuenta con un índice significativo de colaboradores con adicción al trabajo, 2. Establecer qué colaboradores se encuentran en los rangos que denoten adicción al trabajo, así como los que presentan tendencias a la adicción al trabajo y aquellos que se encuentran lejos de presentarla, es decir hacer una tipificación de los empleados, 3. Con lo recabado anteriormente y con la información obtenida sobre la adicción, comenzar a desarrollar planes de erradicación de la adicción al trabajo que se adecuen tanto a la organización así como para el empleado. Sin dejar a un lado a las personas con tendencias a la adicción al trabajo y los que no presentan adicción, para este nivel se podría hablar de medidas de prevención.

Es importante recalcar que la participación de los jefes directos es de suma importancia, ya que sin quererlo ellos mismos fomentan entre sus empleados las acciones que llevan a la formación de una adicción por el trabajo, salir tarde del centro de trabajo, utilizar las nuevas herramientas tecnológicas (tablets, celulares inteligente, lap tops) para mantener siempre contacto con los colaboradores aun en sus tiempos libres, realización de varias cosas al mismo tiempo, entre otras, generan las condiciones pertinentes para incubar en los empleados la adicción al trabajo.

En la actualidad comienzan a existir empresas que fomentan el balance vida-trabajo, donde le permiten al colaborador establecer su horario de trabajo, hacer home-office o salir más temprano un día a la semana, así mismo se encuentran organizaciones que buscan acciones recreativas para su personal desde la formación de equipos deportivos hasta poder llevar a su mascota a la oficina. Son varias las opciones que tienen las empresas para poder generar entre sus colaboradores un ambiente de trabajo libre de problemas psicosociales y de salud.

Claro está que no todo recae sobre la organización, el mismo adicto al trabajo debe de reconocer su situación y acercarse con los profesionales que le brindaran ayuda y apoyo en su proceso. La persona adicta al trabajo o con tendencias hacia la adicción, podría establecer horario para sus diversas actividades, buscando siempre poder desconectarse del trabajo, de la oficina y de los pendientes. La realización de actividades artísticas o deportivas son una solución que pueden ayudar a la persona a mantener un equilibrio en su estilo de vida.

De las personas que se encuentran en contacto con el adicto al trabajo, familiares, amigos y compañeros de trabajo, podrían generar redes de apoyo que junto con el adicto establezcan y ayuden al cumplimiento del horario de sus actividades, juntos pueden hablar acerca de las necesidades que presenta la persona y considerar cuando es el momento oportuno para hacer una intervención con los profesionales.

Es necesario hacer hincapié que son necesarias las investigaciones sobre el tema de la adicción al trabajo en México, y que se realicen escalas de medición estandarizadas para la población mexicana.

En otro orden de ideas y con lo recabado durante este trabajo, surge a manera de recomendación hacer una observación de los empleados mexicanos acerca de las diferentes enfermedades que surgen en el trabajo. Por medio de esta investigación se pudo observar que los trabajadores mexicanos presentan agotamiento en su trabajo, por las actividades realizadas en el mismo, por el clima organizacional que viven día a día y por los tiempos de traslado que realizan a diario de su hogar hasta su fuente de trabajo y viceversa, así mismo se observó que en niveles operativos y medios, los empleados pasan más horas trabajando no por un deseo interno, sino como una necesidad de obtener una mejor remuneración económica por medio del pago de horas extra.

En referencias a los dos primeros puntos sobre el agotamiento en su trabajo por las actividades realizadas y por el clima laboral, es deber de las organizaciones revisar sus perfiles de puesto, así como acciones para el mejoramiento del clima organizacional.

Como una posible solución al traslado de los trabajadores desde su hogar hasta su lugar de trabajo, podríamos pensar en la descentralización de las fuentes de trabajo, y comenzar con una reubicación, es decir hacer accesible el traslado de los empleados dependiendo la ubicación de su residencia, así las personas que viven a las afueras del distrito federal podrían tener empleos cercanos a su domicilio.

Dentro de las mejoras que se pueden realizar en esta investigación se encuentran el incrementar el número de participantes al contestar el cuestionario, lo cual permitiría mejorar la confiabilidad del instrumento, así como general una escala de medición que mida la adicción al trabajo en México, junto con investigaciones que apoyen su validez y confiabilidad.

ANEXOS

Instrucciones para contestar el cuestionario DUWAS adaptado



La siguiente es una encuesta que permite saber, cuál es la relación que existe entre las personas y su trabajo. Cuando responda a las preguntas del cuestionario, por favor conteste pensando en su trabajo durante los últimos 12 MESES. Si lleva trabajando menos tiempo, piense en todo el periodo de tiempo desde que empezó en su puesto. Los datos que proporcione son anónimos y confidenciales, solo serán utilizados con fines de investigación. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Por favor conteste sinceramente.

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

Cuestionario para la obtención de Datos Sociodemográficos

No de participante _____

Instrucciones: A continuación se te presentan unas preguntas, favor de llenar los espacios respondiendo a cada una.

1. ¿Qué edad tienes?

_____ años

2. Sexo.

_____ Femenino _____ Masculino

3. Estado Civil.

_____ Con pareja _____ Sin pareja

4. Si tienes pareja ¿Cuántos años llevas con ella? _____ años

5. ¿Qué escolaridad tienes?

_____ Secundaria _____ Bachillerato _____ Licenciatura

_____ Especialidad _____ Maestría _____ Doctorado

6. Si estudiaste una carrera ¿Qué estudiaste?

7. ¿Tienes hijos? _____ Si _____ No

8. ¿Cuántos? _____ hijos

9. En tu trabajo ¿Qué tipo de puesto ocupas?

Operativo Coordinación /enlace Jefe
 Gerente/Subdirector Director Otro (cual) _____

10. ¿Cuál es el tipo de trabajo que desempeñas?

Empleado Comercio Empresario
 Prof. Independiente Otro (cual) _____

11. ¿Cómo es el contacto que mantienes con usuarios (pacientes, clientes, etc.)?

Directo Indirecto

12. ¿Cuántos trabajos tienes? _____ Trabajos

13. ¿Cuántas actividades consideras tener en un día? (p. Ej. Trabajos, deportes, religión, club, etc.)

_____ Actividades

14. ¿Cuántas horas trabajas al día? (en tu principal empleo).

_____ Horas

15. ¿Cuánto tiempo de antigüedad tienes en la empresa donde laboras actualmente? (en meses)

_____ Meses

16. ¿Cuántos años has trabajado en tu vida? _____ Años _____ Meses

17. ¿Cuántos empleos has tenido en tu vida? _____ Empleos

18. ¿Cuántos ascensos has tenido en tu vida? _____ Ascensos

19. ¿Cuál es el ingreso mensual aproximado que recibes sin considerar impuestos, descuentos, etc.?

\$ _____ Mensuales

20. ¿En qué tipo de organización laboras?

_____ Publica _____ Privada

21. ¿Qué tipo de contrato tienes?

___ Obra Determinada ___ Tiempo Determinado ___ Tiempo Indefinido

22. ¿Tienes personal a tu cargo? ___ Si ___ No

23. ¿Cuántas? _____ Personas

24. ¿Tomas algún medicamento en forma frecuente?

___ Si ___ No

25. Si tomas algún medicamento, escribe cuál y para qué

26. ¿Cuánto tiempo tienes de tomarlo? _____ Meses

27. ¿Has tenido algún accidente importante? Específica de qué tipo.

28. ¿Has tenido alguna intervención quirúrgica? Específica de qué tipo.

29. ¿Fumas? ____ Si ____ No

30. ¿Cuántos cigarros fumas al día? _____ Cigarros

31. ¿Con qué frecuencia ingieres bebidas alcohólicas?

____ nunca ____ 1 al año ____ 2 al año
____ 1 al mes ____ semanal ____ diario

32. En caso de que consumas drogas, ¿con qué frecuencia lo haces?

____ nunca ____ 1 al año ____ 2 al año
____ 1 al mes ____ semanal ____ diario

33. Durante una semana, ¿Cuántas horas libres tienes?

_____ Horas por semana

34. ¿Haces ejercicio físico? ____ Si ____ No

35. Si haces ejercicio, ¿Cuántas horas a la semana le dedicas?

_____ Horas por semana

36. ¿Tu contratación es? ____ Planta ____ Outsourcing/ Honorarios

Cuestionario para medir la adicción al trabajo en una población mexicana.

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de frases. Por favor lea e indique con un "X" con qué frecuencia se siente de esta forma en su trabajo. No deje de contestar ninguna de ellas. Sus respuestas son confidenciales. Muchas gracias por su colaboración.

	(Casi) Nunca	A veces	Regularmente	(Casi) Siempre
	1	2	3	4
1. Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo.				
2. En mi trabajo parece que estoy en una carrera contrarreloj.				
3. Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya han dejado de trabajar.				
4. Para mí es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo.				
5. Generalmente estoy ocupado, tengo muchos asuntos que atender.				
6. Me encuentro pensando sobre asuntos de trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo.				
7. Me comprometo demasiado con mi trabajo, haciendo más de lo que puedo.				
8. Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, como un sentimiento de que tengo que trabajar quiera o no.				
9. Cuando estoy trabajando me pongo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer.				
10. Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro.				

11. Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.				
12. Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.				
13. Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto.				
14. Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono.				
15. Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo.				
16. Me resulta difícil estar relajado cuando no estoy trabajando.				
17. Voy a trabajar aun cuando estoy enfermo.				
18. Me llevo trabajo a casa.				

La siguiente frase se contestará solo por aquellas personas que oficialmente no trabajan los fines de semana

19. Trabajo los fines de semana*.				
-----------------------------------	--	--	--	--

REFERENCIAS

- Alonso-Fernández, F. (2003). *Las nuevas adicciones: alimentos, sexo, compras, televisión, juego, trabajo*. Madrid: TEA.
- Andreassen, C., Ursin, H. y Eriksen, H. (2007). The Relationship between Strong Motivation to work, Workaholism, and health. *Psychology and Health*, 22 (5), 615-629.
- Aziz, S. y Zickar, M.J. (2006). A cluster analysis Investigation of Workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52-62
- Boada, J., Prizmic, A. J., Serrano, M. J. y Vigil, A. (2013). Estructura factorial, fiabilidad y validez de la escala de adicción al trabajo (WorkBAT): Versión española. *Anales de psicología*, 29 (3), 923-933.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress and Coping*, 13, 53-64.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism and extra-work satisfactions. *The International Journal or Organizational Analysis*, 7 (4), 352-364.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2, 1-16.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16, 11-16.
- Burke, R., Oberklaid, F. y Burgess, Z. (2004). Workaholism among Australian Women Psychologist: Antecedents and Consequences. *International Journal of Management*, 21 (3), 263-277.
- Burke, R. J., Richardsen, A. M. y Martinussen, M. (2000). Workaholism among Norwegian Senior Managers: New Research Directions. *International Journal of Management*, 21 (4), 415-426
- Cherrington, D. (1980). *The work ethic*. New York: AMACOM American Management Asociaton.
- Cantarow, E. (1979). Woman workaholic. *Mother Jones*, 6, 56.
- Castañeda, E. y García de Alba, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21, 131-139.

- Del Libano, M. y Llorens, S. (2012). *Guía de Intervención. Adicción al Trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Del Libano, M., Rodríguez, A., Llorens, S., Cifre, E. y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo y flow: una relación conflictiva. *Riesgo Laboral*, 14, 34-37.
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M. y Schaufeli, W. (2010). Validity of Brief Workaholism Scale. *Psicothema*, 22 (1), 143-150.
- Dungan, A, F. (2005). Work Addiction: Cunning, Baffling and Powerful. *American Journal of Pastoral Counseling*, 8 (1), 35-45.
- El economista (2012). Adictos al trabajo 3 de cada 10 mexicanos. Eleconomista.com. Recuperado de <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2012/03/25/adictos-trabajo-3-cada-10-mexicanos>
- Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): turkish form. *Social Behavior and Personality*, 33 (6), 609-618.
- Expoknews. (2014). México el número uno en lista de los 10 países más trabajadores del mundo. Expoknews.com. Recuperado de <http://www.expoknews.com/mexico-el-numero-uno-en-la-lista-de-los-10-paises-mas-trabajadores-del-mundo/>
- Fernández- Montalvo, J. y Echeburúa, E. (1998). Laborodependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 3 (2), 103-120.
- Forbes, R. (2011). Adicción al trabajo como riesgo psicosocial. *Éxito Empresarial*. 162, 1-3.
- Garson, B. (2005). Work Addiction in the age of information technology: an analysis. *IIMB Management Review*, March 15-21.
- Gini, A. (1998). Working ourselves to death: Workaholism, stress and fatigue. *Business and Society Review*, 100 (101), 45-56
- Herrera, E. (2014). Mexicanos aparecen en el ranking de adicción al trabajo. Milenio.com. Recuperado de http://www.milenio.com/negocios/Mexicanos-aparecen-ranking-adiccion-trabajo_0_415158855.html

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2014). Ocupación y Empleo. Recuperado de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>
- Keown, L. (2007). Time escapes me: Workaholics and time perception. *Canadian Social Trends*, 11(008), 28-32.
- Killinger, B. (1993). La Adicción al Trabajo. Una dependencia respetable. Guía para la familia. Barcelona: Paidós.
- Llorens, S., Del Libano, M., Schaufeli, W. y Salanova, M. (2006). Acciones preventivas de la adicción al trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 28, 18-24.
- Machlowitz, M.(1980). *Workaholics: Living with them, Working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O’driscoll, M.P. y Marsh, N.V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357-368.
- McMillan, L.H.W., O’driscoll, M.P. y Brady, E.C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (2), 171-186.
- Milenio. (2014). En México, las jornadas de trabajo son largas: OCDE. Vanguardia.com. Recuperado de <http://www.vanguardia.com.mx/enmexicolasjornadasdetrabajosonlargasocde-2232900.html>
- Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E. y Rodríguez, Raquel. (2005). La Adicción al Trabajo. *Psicología Conductual*, 13 (3), 417-428.
- Mosier, S. (1983). *Workaholics: an analysis of their stress, success and priorities*. Thesis Master. Austin, Tx Texas University
- Ng,T.W.H., Sorensen, K.L. y Feldman, D.C. (2007). Dimensions, Antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extensión. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work Addiction*. New York, NY: World Publishing.

- Olvera, A. (2011). Adicto al trabajo, hasta ocho por ciento de los mexicanos. *Boletín UNAM-DGCS-765*. Recuperado de http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2011_765.html
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2012). Promedio de horas anuales efectivamente laboradas por trabajadores en el mundo. Recuperado de <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>
- Overbeck, T. (1980). The workaholic. *Psychology. University of Santa Clara Jesuit Community*, 13 (3)
- Patel, A., Bowler, M., Bowler, J., y Methe, S. (2012). A Meta-Analysis of Workaholism. *International Journal of Business and Management*, 7 (11), 2-17.7
- Pérez, C. (2004). Técnicas de análisis multivariado de datos. México: Pearson-Prentice Hall
- Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2007). La adicción al trabajo "workaholism". *Revista Argentina de Clínica Psicológica* 16, 135-141.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of employment counseling*, 37, 31-47
- Robinson, B. E. (2001). Workaholism and family functioning: A profile of familial relationships. Psychological outcomes, and research considerations. *Contemporary Family Therapy*, 23(1), 123-135.
- Robinson, B. E., Carrol, J.J. y Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and non-workaholics: a national study. *American Journal of Family Therapy*, 29,397-410.
- Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.B. y Fidalgo, M. (2008). La adicción al trabajo. *Nota Técnica de Prevención, 759, 22a Serie*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Salanova, M., Martínez, I., Cifre, E. y Llorens, S. (2009). La salud ocupacional desde la perspectiva psicosocial: Aspectos teóricos y conceptuales. En *Psicología de la Salud Ocupacional (27-61)*. España: Editorial Síntesis.

- Sender, R. (1997). *El trabajo como adicción*. Barcelona: Ediciones en Neurociencias.
- Spence, J.T. y Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. y Verhoeven, L.C. (2005). Workaholism in the Netherlands: measurement and implications for job strain and work-non-work conflict. *Applied Psychology: an international review*, 54, 37-60.
- Vargas, I. (2011). Los costos de ser adicto al trabajo. CCNExpansion. Recuperado de <http://www.ccnexpansion.com/mi-carrera/2011/04/04/los-costos-de-ser-adicto-al-trabajo>
- Vargas, I. (2013). Los adictos al trabajo se multiplican. CCNExpansion. Recuperado de <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2013/07/15/ser-workaholic-es-un-problema>
- Vodanovich, S.J. y Piotrowski, C. (2006). Workaholism: Acritical but neglected factor in O.D. *Organization Development Journal*, 24 (2), 55-60.
- Vodanovich, S.J., Piotrowski, C. y Wallace, J.C. (2007). The relationship between Workaholism and health: a report of negative findings. *Organization Development Journal*, 25(1), 70-75.