

---

**La obsesión al trabajo. Una aproximación desde la impulsividad del sujeto de  
rendimiento**

**The obsession with work. An approximation from impulsivity of the performance  
subject**

**José Carlos Vázquez Parra<sup>1</sup>**

**Florina Arredondo Trapero<sup>2</sup>**

**Adriana Ramírez Rocha<sup>3</sup>**

Artículo Recibido: 11 /03/2017

Aceptado para Publicación: 07 /06/2017

**Resumen:** El presente artículo tiene el objetivo de hacer una reflexión, desde una perspectiva ética y social, acerca la obsesión laboral y la adopción de la figura de Sujeto de Rendimiento, enfocándose en un grupo muestra de estudiantes de posgrado. Para lograrlo, se ha hecho una reflexión teórica, así como un abordaje cuantitativo utilizando instrumentos psicométricos como el WorkBAT desarrollado por Spence y Robbins y el Factor F: Impulsividad del Inventario de la Personalidad de 16 Factores de Cattell. La intención es identificar como la obsesión laboral presenta una clara relación con la impulsividad y los comportamientos obsesivos en el individuo. Como conclusión, se determinó que la impulsividad efectivamente resulta ser un elemento determinante al desencadenar comportamientos de adicción laboral, resultando como algo característico del sujeto de rendimiento.

**Palabras Clave:** Sujeto de rendimiento, Impulsividad, *Workaholic*.

**Abstract:**The present article aims to make a reflection, from an ethical and social perspective, about the work obsession and the adoption of the figure of Subject of Performance, focusing on a sample group of postgraduate students. To achieve this, a theoretical reflection has been made, as well as a quantitative approach using psychometric instruments such as WorkBAT developed by Spence and Robbins and Factor F: Impulsivity of Cattell's 16 Factor Personality Inventory. The intention is to identify how the work obsession presents a clear relation with the impulsiveness and the obsessive behaviors in the individual. As a conclusion, it was determined that impulsivity effectively proves to be a

---

<sup>1</sup> Doctor en Estudios Humanísticos, Mexicano, Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, [jcvazquezp@itesm.mx](mailto:jcvazquezp@itesm.mx)

<sup>2</sup> Doctora en Economía y Dirección Empresarial, Mexicana, Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey, [farredon@itesm.mx](mailto:farredon@itesm.mx)

<sup>3</sup> Maestra en Finanzas, Mexicana, Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, [adramirez@itesm.mx](mailto:adramirez@itesm.mx)

determinant element in triggering occupational addiction behaviors, resulting as something characteristic of the performance subject.

**Key Words:** Performance Subject, Impulsivity, Workaholic

*“Estoy física y mentalmente destrozada” Escribió Matsuri Takahashi, una trabajadora de 24 años de la empresa Dentsu, semanas antes de saltar de un balcón (BBC, 2016).*

## INTRODUCCIÓN

Se entiende por trabajo a la actividad retribuida que una persona realiza para su subsistencia o la producción de la riqueza (RAE, 2016). La Organización Internacional del Trabajo, considera que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, lo que les significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para sus familias, logrando así mejor perspectiva de su desarrollo personal (OIT, 2016). Para algunos como Escrivá, el trabajo puede incluso llegar a ser una fuente de santidad (Escrivá, 1992). En conclusión, el trabajo debe ser un origen de recursos que permita a su vez el desarrollo del individuo y la posibilidad de realizarse como persona. Sin embargo, ¿Qué sucede cuando esta visión positiva y casi utópica del trabajo no se consigue?

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2016), cerca de 2200 millones de personas viven por debajo del umbral de la pobreza al ganar menos de 2 dólares diarios, lo que cuestiona la dignidad de sus trabajos. Además, el Programa estima que entre el 2016 y el 2030 se necesitarán 470 millones de nuevos empleos a nivel mundial, para revertir la grave tasa de desempleo que para el 2012 ya alcanzaba los 202 millones de personas. Por el otro lado de la moneda, la adicción al trabajo parece estarse convirtiendo en un malestar cotidiano en los países desarrollados, llegando incluso, según la Asociación Psicológica Americana (APA, 2016), a ser una epidemia que afecta a más del 20% de la población trabajadora mundial. En España la OIT afirma que el 8% de la población activa dedica más de 12 horas al día a su profesión, ocasionando en muchos de los casos, un aumento exagerado de enfermedades cardiovasculares (Mansilla, 2016). En México, según una encuesta realizada a 3.000 trabajadores, el 62% reporta que labora más de ocho horas al

---

día, afectando sus hábitos alimenticios y viviendo con niveles de estrés por encima de lo normal. Incluso, el 30% dijo trabajar entre 50 y 55 horas semanales presentando desgaste físico y psicológico y diciéndose deprimidos, irritables y con una constante pérdida de apetito (NOTIMEX, 2012). Según un estudio de Bankrate.com la mitad de los trabajadores estadounidenses que gozan de días de vacaciones pagadas no las usaron en su totalidad en el 2016, por considerar que el tiempo libre afecta su productividad y pone en riesgo su empleo (Vasel, 2017). Como lo señala Aristóteles en *Ética a Nicómaco* (2006), parece ser que tanto la carencia como el exceso resulta ser un problema.

Por si esto no resultara ya lo suficientemente grave, la APA señala que esta situación no es un fenómeno exclusivo del trabajo en el ámbito laboral, ya que casos semejantes se presentan en el terreno académico. Vázquez (2009) ha identificado la presencia de Síndrome de Burnout (Estrés crónico laboral) en estudiantes de profesional de una universidad privada mexicana, estudio que fue corroborado posteriormente por Vázquez, Amézquita y Camberos (2016). Una situación parecida se ha identificado con los tesisistas de posgrados, quienes en ocasiones se ven superados, presentando altos niveles de estrés y angustia durante el desarrollo de sus investigaciones (APA, 2013). Entonces, ¿Puede el ser humano encontrar un equilibrio en cuanto a lo que su trabajo se refiere, sea laboral, académico o personal?, ¿Se podrá atribuir toda la culpa de la adicción laboral a las empresas y al sistema, o parte de esta responsabilidad es propia de la personalidad de cada individuos?

El presente artículo tiene el objetivo de hacer una reflexión, desde una perspectiva ética y social, acerca la obsesión laboral y la adopción de la figura de Sujeto de Rendimiento, enfocándose en un grupo muestra de estudiantes de posgrado. La intención es identificar como la obsesión laboral presenta una clara relación con la impulsividad y los comportamientos obsesivos en el individuo. Como herramientas, la aproximación de campo se ha realizado a partir de la aplicación del inventario psicométrico WorkBAT desarrollado por Spence y Robbins (1992), en su versión en español, validada por Boada-Grau, Prizmic-Kuzmica, Serrano-Fernández y Vigil-Colet (2013), correlacionándolo con los resultados arrojados por el Factor F: Impulsividad del Inventario de la Personalidad de 16 Factores de Cattell (2004).

---

## La obsesión al trabajo

En un mundo globalizado en el que la competitividad ya no es únicamente una preocupación para las naciones y las grandes empresas, los individuos saben que la forma en que desempeñen sus actividades es determinante para tener un mayor número y mejores oportunidades para desarrollarse y con ello alcanzar el éxito (Quinceno & Vinaccia, 2007). Por ende, cada vez es más usual el que la enajenación por el éxito personal del sujeto se convierta en un tema que impacta a diversas áreas del conocimiento que van desde la administración, la psicología, la sociología e incluso la medicina (Merino, Boada, & Prizmic, 2014).

Aunque para culturas como la japonesa la obsesión al trabajo parece ser parte de su historia laboral, eso no reduce la preocupación que se tiene acerca de lo que significa una generación cegada por la necesidad de ser los mejores, aunque esto signifique comprometer sus ámbitos personales, sociales o incluso arriesgar su salud o perder la vida. Desde 1987, el ministerio de salud Japonés ha recopilado estadísticas alarmantes sobre el *Karoshi* o muerte por exceso de trabajo, el cual, según cifras oficiales, reporta un par de cientos de muertes por año. Hasta el 2015, la cifra alcanzaba las 2.310 personas, número al que se sumaron los 189 casos que se dieron durante ese año (BBC, 2016). Sin embargo, este ya no resulta ser un drama exclusivamente Japonés, ya que en China se calcula que 1.6 personas mueren cada día por *Gualaosi*, que es como se conoce a la muerte por exceso de trabajo en dicho país (Espinosa, 2016).

Esta grave situación ha llegado incluso a impactar a los medios de comunicación, reflejándose en producciones cinematográficas como la multipremiada producción del 2010 de Darren Aronofsky, *The Black Swan*, y el drama dirigido por Damien Chazelle, nominado al Oscar durante el 2014, *Whiplash*. En ambas cintas, los protagonistas son llevados al extremo por su necesidad de alcanzar el éxito en sus profesiones, con consecuencias que van desde el quiebre psicológico, hasta incluso la muerte. Chul Han (2012) definió a este tipo de individuos como Sujetos de Rendimiento, es decir, seres humanos que se sacrifican en cuerpo y alma por alcanzar sus metas dentro de una sociedad motivada por la competitividad.

---

## La era del Sujeto de Rendimiento

En el pasado, las sociedades disciplinarias gestaban seres obedientes limitados por las reglas y la mano férrea del líder. El liderazgo autoritario funcionaba como un látigo que buscaba sacar lo mejor de cada uno mediante el poder coercitivo. Sin embargo, hoy en día las cosas han cambiado radicalmente. La llamada sociedad del rendimiento hace referencia a un momento en el que el individuo cuenta con un poder sin límites, lo que a su vez enfrenta al sujeto a demostrar su grandeza ante los otros, pues no se encuentra limitado de hacerlo. Así, el individuo transita del deber, al querer y al poder, cambiando el paradigma disciplinario por un paradigma de rendimiento, donde el poder-hacer es ilimitado (Fuentes, 2004).

El sujeto de rendimiento busca hacer los esfuerzos necesarios para destacar y ser reconocido. Pero sus sueños, su ambición y su pasión por los retos pueden llegar a sobrepasar su capacidad humana (Castillo & Gómez, 2012). La ambición laboral hace que la vida del sujeto de rendimiento gire en torno a alcanzar la cima y destacar, ya sea en sus ámbitos personales, profesionales o académicos. Sus sueños de grandeza lo dirigen a convertirse en el mejor de todos en todo lo que realiza, sin dejar espacio a algo o a alguien más en su vida.

El perfeccionismo laboral y su alto nivel de exigencia lo llevan a hacer cualquier cosa con el fin de potenciar su éxito. Para el sujeto de rendimiento, el fin justifica los medios, así que incluso es capaz de sacrificar su propia vida y la de los otros en su búsqueda. En cierto sentido, la filosofía del sujeto de rendimiento es “*nunca es suficiente*”, es decir, va en contra de la autocomplacencia, por lo que nunca es suficientemente bueno lo logrado.

Considerando el pensamiento griego, la desmesura de las pasiones exageradas, como la soberbia, es denominada *hybris*, la cual se dice, atenta contra el orden humano y contra el orden divino (Santamaría, 2009). En cierto sentido, el sujeto de rendimiento busca ir más allá de lo humanamente permitido, subyugado por los rayos de la gloria, de la misma forma en que lo hace Ícaro en el mito griego, y olvidando que es un ser humano intentando ir más allá de sus capacidades. En tal empresa llega incluso a perder la cordura.

De cierta forma, la pasión del sujeto de rendimiento hace que el éxito se convierte en lo único que importa. Lo que inicialmente es un interés genuino por el trabajo, se llega a convertir en una obsesión despiadada y frenética por el ascenso laboral. En ese sentido, el sujeto se empuja

a si mismo más allá de sus capacidades (Killinger, 2006). Pero en su búsqueda saca tanto lo mejor como lo peor de él mismo. En su recorrido, la vida del sujeto de rendimiento se convierte en solitaria y dolorosa, ya que el precio de la gloria, no solo es esfuerzo personal, sino su vida misma, olvidando que “*nadie está por encima de los dioses*”, tal como lo refiere la Antígona de Sófocles (Santamaría, 2009, p. 32).

El sujeto de rendimiento es el Prometeo del nuevo siglo en donde el águila que le devora el hígado, sería su obsesión por el éxito. Es el sujeto de autoexplotación, que queda preso de una obsesión que no solo le cansa, agota y arta sino que puede llegar a aniquilarle. La única manera de cerrar la herida de su ego, es el desarme del yo (Chul Han, 2012), es decir reconocer su vulnerabilidad y fragilidad humana, que refiere Nussbaum (1995), de estar con y para los otros.

En su búsqueda por la trascendencia el individuo deja de ser él, para pretender ser héroe. Sin embargo en pleno vuelo, tal como lo menciona el mito de Ícaro, sus alas falsas pueden despegarse por la radiante luz del sol y caer precipidamente. El olvidarse que solo es un hombre con limitaciones y posibilidades, y no una ave, le ha costado la existencia a Ícaro, al igual que al sujeto de rendimiento.

Por esta razón, el sujeto de rendimiento se violenta a si mismo entrando en una guerra interna con su propio ser. Esta situación refleja lo advertido por Chul Han (2012), hay una violencia cuando el ser humano cree que puede hacer todo lo que se proponga de forma ilimitada. Su decisión por buscar la gloria lo hace esclavo dentro de una pretendida libertad, misma que resulta encadenarle como lo hacen los dioses con Prometeo.

### **Las cadenas del Sujeto de Rendimiento**

En la sociedad disciplinaria había una relación de amo y esclavo. Aparentemente el trabajador tomaba una posición de esclavo ante su líder, a quien había que obedecer, llegando incluso al servilismo. El líder entonces fungía como amo, en él estaba el poder de ordenar. Sin embargo, en una sociedad de rendimiento, el sujeto se convierte en amo y esclavo de sí mismo. No hay alguien que le exiga darlo todo, él se autoexige darlo todo, es la lógica de la auto-explotación (Spence & Robbins, 1992).

Acerca de la figura del líder, en una sociedad disciplinaria, el sujeto disciplinado vivía una contradicción (Castañeda, 2010). Buscando sobrevivir en el trabajo, el sujeto estaba dispuesto al sacrificio personal, mientras que su líder en la disposición de exigirlo. En la sociedad disciplinaria, el líder mostraba al seguidor el camino hacia el sacrificio para merecer la gloria (Chul Han, 2012).

La característica del sujeto de rendimiento de creer que puede hacerlo todo con éxito es más grave que la negatividad ejercida en él por parte de un líder autoritario en la sociedad disciplinaria (Fuentes, 2004). La violencia parte no solo de la negatividad, que es lo contrario, sino de la positividad, que es lo propio. Incluso el sujeto de rendimiento se vuelve inmune al daño que genera el otro en su autoestima, pues nada puede interponerse a su búsqueda de ser mejor.

En la violencia de la positividad y la auto exigencia no hay enemistad, no hay polarización entre amigo y enemigo, dentro y afuera, propio y extraño, líder autoritario y seguidor oprimido, la contradicción es interna, y debido a ello es menos visible (Chul Han, 2012). Así la positivización de creer que puede ser y hacer lo que quiera es una nueva forma de violencia que ha permeado en la sociedad del rendimiento.

¿Pero que puede motivar este tipo de comportamientos? El presente artículo tiene el objetivo de hacer una reflexión, desde una perspectiva ética y social, acerca la obsesión laboral y la adopción de la figura de sujeto de rendimiento. La intención es identificar como los comportamientos impulsivos de los individuos parecen relacionarse con el actuar obsesivo, desencadenando las creencias características del sujeto de rendimiento.

De esta forma, se plantea la siguiente hipótesis de investigación.

### **Hipótesis de investigación**

Tomando en cuenta que el estudio de campo se ha realizado con base en dos pruebas psicométricas con resultados cuantitativos, se generó una hipótesis relacionada con algunos señalamientos que el apartado teórico ha abordado acerca de la obsesión al trabajo y la impulsividad.

Para los griegos, todo afán de gloria, privada o pública, se rechaza por ser soberbia, ya que se configura como la pretensión moral de sobrepasar la propia medida, desafiando la condición humana y desatando una impulsividad que lleva a la persona a una vida desquiciada (Santamaría, 2009). Por ende:

H1. Los individuos con presencia elevada de impulsividad, suelen ser los que manifiesten una mayor tendencia a comportamientos de obsesión laboral.

El presente artículo busca sustentar la idea de que aquellos que hacen sus labores de manera eficiente no deberían presentar mayor problema con sus actividades, salvo que su impulsividad desencadene un comportamiento que venga acompañado con una escalada necesidad de reconocimiento y excelencia, es decir, un deseo obsesivo por ser el o la mejor en lo que se hace.

## **METODOLOGÍA**

El trabajo de investigación sobre el que se sustenta el presente artículo se desarrolló primordialmente desde un enfoque cuantitativo, generando resultados que permitieran la consolidación de los argumentos presentados en el marco teórico. El estudio buscó encontrar una relación medible entre el comportamiento impulsivo y la obsesión por el trabajo, utilizando dos instrumentos estandarizados de medición psicométrica; el inventario WorkBAT desarrollado por Spence y Robbins (1992), en su versión en español, validada por Boada-Grau, Prizmic-Kuzmica, Serrano-Fernández y Vigil-Colet (2013), y los resultados arrojados por el Factor F: Impulsividad del Inventario de la Personalidad de 16 Factores de Cattell (2004).

El hecho de haber elegido una metodología cuantitativa responde a que este tipo de estudios permiten tener una aproximación observable a la medida en que dos variables se encuentran relacionadas. La utilidad y el propósito principal de este tipo de estudios es saber cómo se puede comportar un concepto o variable a partir de resultados palpables, conociendo el comportamiento de otras variables vinculadas (Hernández- Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio, 2006).

## **Población**

El estudio fue realizado en una población muestra de 86 estudiantes de posgrado, considerando como criterios de inclusión el que estos estuvieran en un rango de edad entre 25 y 30 años, que pertenecieran a programas académicos de áreas de estudio semejantes (Humanidades y Ciencias Sociales), que fueran de nacionalidad mexicana, que fueran laboralmente activos y que hubiera un equilibrio de género (47 hombres, 39 mujeres). Cabe señalar que 3 individuos fueron excluidos de la muestra original por ser estudiantes de intercambio, pues aunque eran de nacionalidad mexicana, podía variar su perspectiva hacia lo que significa el trabajo para ellos. El presente estudio se realizó en una universidad privada del municipio de Zapopan, en el Estado de Jalisco, México. La población seleccionada se determinó a partir de las tablas estandarizadas de grupos muestra que propone el Inventario de Personalidad de 16 Factores de Cattell (Cattell y Cattell, 1997). Cabe señalar que este estudio se contempla como un complemento del trabajo de campo realizado por Vázquez (2016) en su artículo *Una aproximación al hiperracionalismo Elsteriano y su relación con los Factores de Personalidad*.

## **Instrumentos de Medición**

Los instrumentos de medición utilizados para la presente investigación se han dividido según la variable analizada:

- Para la medición de la obsesión al trabajo se ha utilizado el inventario WorkBAT desarrollado por Spence y Robbins (1992), en su versión en español, validada por Boada-Grau, Prizmic-Kuzmica, Serrano-Fernández y Vigil-Colet (2013).
- Para la medición del Factor F: Impulsividad se ha aplicado el Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad de Raymond Cattell, traducido por Mariscal, Velázquez y Kolb y editado por la Editorial El Manual Moderno en su edición del 2004.

## **Resultados de la muestra**

Los primeros resultados que se tuvieron fueron los de la aplicación del inventario WorkBAT, el cual fue aplicado durante los meses de enero-febrero del año 2017. Para tener mayor

claridad sobre los datos, se presenta la siguiente tabla (Tabla 1), en donde se han colocado los resultados con base en sus tres factores; WI.- Implicación en el trabajo (8 ítems), D- Impulsividad (7 ítems) y J-Satisfacción en el Trabajo (10 ítems), así como los porcentajes de resultados Altos y Bajos con base en las categorizaciones marcadas por Spence y Robbins (1992), mismos que se determinaron a partir de los puntajes generales de la muestra. A su vez se muestran los resultados divididos según el sexo.

Tabla 1. Resultados de la muestra (WorkBAT)

Factor	Alto			Bajo		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
WI (Implicación en el trabajo)	24 (51%)	14 (36%)	38 (44%)	23 (49%)	25 (64%)	48 (56%)
D (Impulsividad)	33 (70%)	14 (36%)	47 (55%)	14 (30%)	25 (64%)	39 (45%)
J (Satisfacción en el Trabajo)	31 (66%)	30 (77%)	61 (71%)	16 (34%)	9 (23%)	25 (29%)

Fuente: Creación propia

Los anteriores resultados nos dan cierta precisión sobre las características que tiene la población muestra como trabajadores. En cuanto a la implicación con el trabajo (Factor WI), los hombres resultan ser los que mayores implicaciones tienen con el mismo (51%) a diferencia de las mujeres (36%). Preguntas como “Cuando tengo tiempo libre, me gusta relajarme y no hacer cosas serias” o “Paso mi tiempo libre ocupado en proyectos y otras actividades” son respuestas que mostraron puntajes especialmente altos en las mujeres, lo que generó resultados bajos en este factor. En cuanto a la impulsividad (Factor D), los hombres nuevamente volvieron a salir con puntajes altos, mientras que las mujeres tuvieron una clara tendencia a puntajes bajos. Preguntas como “A menudo me encuentro pensando en el trabajo, aun cuando quiero descansar durante un tiempo” o “A menudo siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro”, presentaron los resultados más altos en los hombres, mientras que las mujeres no pusieron el mismo nivel de interés en ellas. Algo que

si marco la diferencia fue la satisfacción en el trabajo (Factor J), en la cual las mujeres fueron las que presentaron mejores resultados (77%) en comparación a los hombres (66%). Preguntas como “Mi trabajo es tan interesante que a menudo no parece trabajo”, “La mayoría del tiempo mi trabajo es muy agradable” y “Me gusta mi trabajo más que a la mayoría de la gente” fueron claramente preferidas por la muestra femenina, a diferencia de los hombres, quienes no consideraron mayormente su actividad laboral como fuente de diversión. Con base en los resultados, Spence y Robbins (1992) consideran que los tipos de trabajadores se pueden clasificar en 8 categorías, las cuales corresponden a los resultados de las escalas de la prueba.

Tabla 2: Categorías de los trabajadores adictos al trabajo.

Categoría	Tipo de trabajador	Implicación en el trabajo	Impulsividad	Satisfacción en el trabajo
1	Adictos al trabajo entusiastas	Alto	Alto	Alto
2	Trabajador adicto	Alto	Alto	Bajo
3	Entusiastas al trabajo	Alto	Bajo	Alto
4	Trabajador muy resistente poco dispuesto	Alto	Bajo	Bajo
5	Profesionales alienados	Bajo	Alto	Alto
6	Trabajadores desencantados	Bajo	Alto	Bajo
7	Trabajadores relajados	Bajo	Bajo	Alto
8	Trabajadores no comprometidos	Bajo	Bajo	Bajo

Fuente: Creación propia, con base en Spence y Robbins, 1992.

De esta forma, podemos precisar que la muestra en general presentó resultados bajos en la implicación con el trabajo y altos tanto en la impulsividad como en la satisfacción, es decir, que en general estamos frente a una muestra de profesionales alienados, es decir, trabajadores que resultan sumamente comprometidos con su labor, pero que esto no significa que no valoren todo el tiempo que tienen fuera del trabajo, el cual añoran y desean constantemente. Esta situación no se repite si separamos los resultados por sexo, ya los hombres presentan

resultados altos en los tres factores lo que los coloca como adictos al trabajo entusiastas, es decir, que efectivamente han desarrollado una adicción a su labor, pero ven esta situación con buena gana y como algo que al final de cuenta deben hacer. Las mujeres por su parte tienen resultados bajos en los primeros dos factores y alto en el último, colocándolas como trabajadoras relajadas. Cabe señalar que el que las mujeres presenten este rasgo no quiere decir que no les interese su trabajo o no sean comprometidas con lo que hacen, sino simplemente saben separar su vida laboral de lo personal y llevar las cosas con calma y serenidad.

Aunque el WorkBAT ya nos presenta un factor de Impulsividad, hemos querido complementarlo con el Factor F de la Escala de 16 Factores de Cattell, por considerar que este tiene una mayor relación con la personalidad propia del individuo y no únicamente en la forma en que se comporta durante su trabajo o sobre estas actividades. En cuanto a los resultados de esta escala, se han tomado en cuenta los resultados recabados por Vázquez (2016) en enero-abril del 2016, ya que al ser un instrumento anteriormente aplicado a la muestra, podría verse afectada su confiabilidad y validez al repetir el cuestionario en los mismos individuos. Para los fines del presente artículo, solo hemos considerado los resultados del Factor F: Impulsividad

Para tener mayor claridad sobre los datos se presenta la siguiente tabla (Tabla 3), en donde se ha colocado el factor a evaluar y se ha dividido a la población según el nivel de calificación en dicho factor, con base en las normas mexicanas para adultos masculinos y femeninos. Además, se ha clasificado a los estenes en 5 niveles de evaluación: Nivel Bajo (Estenes 1-2), Nivel Medio Bajo (Estenes 3-4), Nivel Medio (Estenes 5-6), Nivel Medio Alto (Estenes 7-8) y Nivel Alto (Estenes 9-10). A continuación se muestran los resultados arrojados:

Tabla 3: Resultados del Factores de la Personalidad (Población y Porcentaje)

Factor	Bajo	Medio Bajo	Medio	Medio Alto	Alto
Factor	14 (16%)	24 (28%)	26 (30%)	18 (21%)	4 (5%)
F					

H-5	M-7	H-8	M-16	H-18	M-10	H-12	M-6	H-4	M-
(11%)	(18%)	(17%)	(41%)	(38%)	(26%)	(26%)	(15%)	(9%)	0

Fuente: Elaboración propia con base en Vázquez, 2016.

Como se puede apreciar en la tabla, los resultados generales de la muestra son hacia puntajes de impulsividad media con tendencia a media baja, lo que es contrastante con los resultados arrojados por el WorkBAT. Mientras que en el anterior instrumento el resultado de presencia de impulsividad alta alcanzó el 55% de la población, aquí únicamente refleja un 26%, aunque cabe señalar que si a este resultado se le suman aquellos con un resultado de impulsividad media sí se alcanzaría un resultado semejante (56%). Lo que sí parece presentar resultados parecidos es la tendencia masculina a la impulsividad la cual alcanzó un 35% de puntajes altos y un 73% si incluimos los medios, lo que es semejante al 70% que refleja el WorkBAT. En cuanto a las mujeres, WorkBAT manifestaba un 36% de la población con impulsividad, lo cual es menor al 41% que señala la prueba de Cattell cuando se suman los resultados medios y medio altos.

Al final de cuentas, nos encontramos frente a resultados que muestran una clara presencia de impulsividad en la población muestra, la cual se agrava en aquellos que aparejadamente manifiestan cierta obsesión laboral (Hombres) y se atenúa en aquellos que ven el trabajo con serenidad (Mujeres).

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Según Chul Han (2012) las creencias de posibilidad constante de éxito, y el considerar que se puede hacer todo, que tiene el individuo contemporáneo hacia sus actividades, es aquello que le provoca una imperceptible necesidad de ser mejor, lo cual en un inicio puede ser considerado como un entusiasmo laboral, pero que si no se controla, puede desencadenar una obsesión.

Lamentablemente, esta falta de equilibrio no es percibida como algo negativo por el sujeto de rendimiento, ya que la cultura laboral contemporánea parece incluso a ver adecuado el compromiso con la excelencia. Sin embargo, esta positividad sobredimensionada puede

llevar a un colapso y pérdida de sentido del trabajo (Boada-Grau, Prizmic-Kuzmica, Serrano-Fernández, & Vigil-Colet, 2013). Como se pudo apreciar en los resultados de la muestra, el que las mujeres sobresalieran como trabajadoras relajadas no significa que tengan un menor compromiso con su trabajo, sino que más bien, logran actuar con menos impulsividad sobre su comportamiento laboral y por ende desarrollar una presencia baja de obsesividad. Nussbaum (1995), señala que gran parte de la belleza de la excelencia humana reside en su vulnerabilidad, así que esta incansable necesidad de perfección solo nos aleja del objetivo mismo que se persigue con el trabajo, mejorar la calidad de vida del individuo.

En cuanto a nuestra hipótesis, es claro que los resultados arrojados por la muestra reflejan que la impulsividad parece tener una relación directa con la obsesividad laboral, comprobando el planteamiento de que aquellos que trabajan eficientemente no necesariamente desencadenan esta característica propia del sujeto de rendimiento, sino solo aquellos con altos niveles impulsivos que detonan la necesidad adictiva de reconocimiento y excelencia por lo que hacen. Por ende, nuestra hipótesis es comprobada.

## **CONCLUSIONES**

El sujeto de rendimiento hace que en la sociedad posmoderna se violenta lo humano por el mismo humano. No se trata ya de una forma de violencia externa, sino más bien, de una violencia interna, una violencia que aniquila el alma. Esta violencia es difícil de superar, llevando en su ruta la depresión y el sin sentido, así como la falta de eros o amor a la vida. Desde una perspectiva social, el sujeto de rendimiento, auto-violentado, no permite crear comunidad pues cada quien está buscando su propia gloria. El sujeto de rendimiento es la criatura que emerge de una sociedad atomizada, sin lazos de unión, sin proyectos comunes.

El presente artículo tenía el objetivo de hacer una reflexión, desde una perspectiva ética y social, acerca la obsesión laboral y la adopción de la figura de sujeto de rendimiento, enfocándose en un grupo muestra de estudiantes de posgrado. El resultado fue claro, la obsesividad del individuo por ser mejor lo lleva a desencadenar una escalada de exigencias que él mismo no consigue sobrellevar, presentando una obsesión que lo condena a una vida laboral desquiciada. Lamentablemente, los esfuerzos de la OIT por mejorar las condiciones

laborales, no únicamente deben prever las carencias en los trabajos que se ofrecen hoy en día, sino también, los excesos que los mismos pueden llevar implícitos.

Habría que recordar, como lo afirma Nussbaum (1995), que la vida humana comprende familia, amigos, comunidad con quienes se guarda vínculos de amor y de amistad, por ello, es necesario reivindicar el pensamiento griego, en donde la impulsividad quebranta el equilibrio natural de las personas. De esta forma, el éxito debe ser visto no únicamente como una pretensión plenamente laboral, sino también desde todo el espectro que caracteriza la integridad del ser humano.

### **Referencia Bibliografía**

APA. (Noviembre de 2013). *Help! My dissertation has taken over my life*. Recuperado el Enero de 2017, de American Psychological Association: <http://www.apa.org/gradpsych/2013/11/dissertation.aspx>

APA. (Abril de 2016). *American Psychological Association*. Recuperado el Enero de 2017, de Workaholism: It's not just long hours on the job: <http://www.apa.org/science/about/psa/2016/04/workaholism.aspx>

Aristoteles. (2006). *Ética a Nicomaco*. Ciudad de México: Porrúa.

BBC. (29 de Diciembre de 2016). Karoshi: cómo el suicidio de una joven por trabajar demasiadas horas extras llevó a la renuncia del presidente de una de las principales empresas de Japón. *BBC-Mundo*, págs. <http://www.bbc.com/mundo/noticias-38460236>.

BBC. (09 de Octubre de 2016). *Qué es el Karoshi, la muerte por exceso de trabajo que en Japón es un problema de salud pública*. Recuperado el Enero de 2017, de BBC Mundo: <http://www.bbc.com/mundo/vert-cap-37391172>

Blogdecine. (2014). *Whiplash*. Recuperado el Enero de 2017, de <http://www.blogdecine.com/tag/whiplash-2014>

- Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A. J., Serrano-Fernández, M. J., & Vigil-Colet, A. (2013). Estructura factorial, fiabilidad y validez de la escala de adicción al trabajo (WorkBAT): Versión española. *Anales de Psicología*, 29(3), 923-933.
- Castañeda, E. (2010). Adicción al trabajo (Workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 57-66.
- Castillo, J., & Gómez, M. (2012). Excessive work or addiction to work: workaholism in a colombian company. Pilot study trough application of DUWAS test. *Revista Ciencias de la Salud*, 10(3), 307-321.
- Cattell, R. (2004). *Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad*. (Mariscal, Velázquez, & Kolb, Trads.) México: El Manual Moderno.
- Chul Han. (2012). *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Pensamiento Herder.
- Escrivá, J. M. (1992). *Es Cristo que pasa*. Ciudad de México: Minos.
- Espinosa, J. (Agosto de 2016). *Las muertes por exceso de trabajo alcanzan un nuevo récord en Japón*. Recuperado el Enero de 2017, de El Mundo: <http://www.elmundo.es/sociedad/2016/08/04/57a1c2fce2704e18438b45f6.html>
- Fuentes, T. (2004). El estudiante como sujeto de rendimiento académico. *Revista Electrónica Sinéctica*(25), 23-27.
- Hernández- Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Killinger, B. (2006). The workaholic breakdown syndrome. En R. Burke, *Research companion to working tima and work addiction* (págs. 61-88). North Hampton: Elgar.
- Mansilla, F. (2016). *Otros riesgos psicosociales en el trabajo*. Recuperado el Enero de 2017, de Psicología Online: [http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6\\_1.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_1.shtml)

- Merino, E., Boada, J., & Prizmic, A. (2014). La relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo en una muestra española multiocupacional. *Universitas Psychologica*, 13(2), 477-489.
- NOTIMEX. (Marzo de 2012). *Expansión*. Obtenido de CNN en Español: <http://expansion.mx/mi-carrera/2012/03/28/mexicanos-sufren-adiccion-al-trabajo>
- Nussbaum, M. (1995). *La fragilidad del bien. Fortuna y ética en la tragedia y la filosofía griega*. Madrid: Visor.
- OIT. (2016). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el Enero de 2017, de Trabajo Decente: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- PNUD. (2016). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Recuperado el Enero de 2017, de Objetivos de Desarrollo Sostenibles: Objetivo 8: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Quinceno, J., & Vinaccia, S. (2007). La adicción al trabajo "Workaholism". *Revista argentina de Clínica Psicológica*, XVI(2), 135-142.
- RAE. (2016). *Real Academia de la Lengua Española*. Recuperado el enero de 2017, de Concepto de Trabajo: <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>
- Santamaría, A. L. (2009). *Implicaciones éticas de la Antígona de Sófocles*. Madrid: Plaza y Valdés.
- Spence, J., & Robbins, A. (1992). Workaholism: definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Spence, J., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*(58), 160-178.
- Vasel, K. (Enero de 2017). *La mitad de los trabajadores en EU no usan sus días de vacaciones*. Recuperado el Enero de 2017, de *Expansión*: <http://expansion.mx/carrera/2017/01/08/la-mitad-de-los-trabajadores-en-eu-no-usan-sus-dias-de->

vacaciones?utm\_source=expansion&utm\_campaign=InternalTraffic&utm\_medium=PLAYLIST

Vázquez, J. C. (2009). Diagnóstico de síndrome de Bornout en la comunidad académica de la Universidad del Valle de Atemajac, campus Puerto Vallarta. *UNIVallarta*, 2(2).

Vázquez, J. C. (2016). Una aproximación al Hiperracionalismo Elsteriano y su relación con los Factores de la Personalidad. *Methados.revista de ciencias sociales*, 4(2), 213-224.

Vázquez, J. C., Amézquita, J. A., & Camberos, T. (2016). El trabajo como herramienta de afrontamiento de sintomatología de burnout académico. *Revista educación y desarrollo social*, 10(2), 20-33.