



Jornades de Foment de la Investigació

**INFLUENCIA DE
LAS VARIABLES DE
PERSONALIDAD EN
LA ADICCIÓN AL
TRABAJO EN UN
ESTUDIO CON PRO-
FESORES UNIVER-
SITARIOS**

Autors

Ana BALLESTEROS.
Helena MESTRE.
Neus PECHOBIERTO.
Alejandro PUIGDOMÉNECH.
M^a Carmen RAMOS.

RESUMEN

Este trabajo examina las relaciones entre la Adicción al trabajo (Workaholism) y las dimensiones de personalidad Energía (E), Estabilidad Emocional (EE), Tesón (T), Afabilidad (A) y Apertura Mental (AM). Para ello, se ha evaluado a 51 sujetos en dichas variables. Los resultados han mostrado que sí existen unas características típicas de los adictos al trabajo; así, los adictos presentan una baja estabilidad emocional, alta escrupulosidad, alta apertura mental, en especial apertura a la cultura, y baja amabilidad. Estos resultados son similares a los hallazgos de investigaciones y estudios precedentes.

1. INTRODUCCIÓN

Una adicción es una dependencia hacia una sustancia o actividad que aleja a la persona adicta de todo lo demás que le rodea. Está formada por los deseos que consumen los pensamientos y comportamientos de las personas, y opera en aquellas actividades planteadas para conseguir algo anhelado o para comprometerse en la diligencia deseada (comportamientos adictivos). Y a diferencia de los simples hábitos o influencias de consumo, las adicciones son dependencias con peligrosas consecuencias en la vida real que estropean o afectan negativamente destruyendo relaciones afectivas, y el estado de salud físico y mental así como la capacidad de moverse de manera práctica.

La revista *Scientific American* reveló en 1994 que, el rendimiento por hora trabajada se había duplicado desde 1945. Pero en 1970 las jornadas de trabajo aumentaron porque los empresarios dejaron de pagar horas extras y comenzaron a exigir mayores rendimientos de la plantilla fija.

En principio, ser una persona trabajadora no es un defecto, sino que se considera la dedicación al trabajo como una excelente virtud, pero hay que tener en cuenta que todos los excesos son malos. Los psicólogos observan que en combinación con ciertos rasgos de personalidad, lo que comenzó siendo un simple rasgo de ambición profesional, puede terminar derivando en “adicción al trabajo”, una enfermedad potencialmente devastadora.

Los adictos al trabajo o *workaholics* son individuos para quien su trabajo lo es todo, tienen una necesidad creciente de trabajar, se preocupan constantemente por el propio rendimiento, tienen constantemente la sensación de estar apurados y se aíslan progresivamente de su entorno social y familiar.

Los adictos dicen que se sienten felices cuando acaban sus tareas; La trampa está en que el trabajo nunca termina.

Tenemos que tener en cuenta que los adictos al trabajo están enfermos, y al igual que los alcohólicos o drogadictos, no les cuesta mucho dar explicaciones que justifiquen su adicción, pero a diferencia de éstas, la adicción al trabajo está socialmente bien vista. La sanción social no existe, no hay un contexto que lo condene, y esto refuerza la conducta adictiva.

En lo referente a la adicción al trabajo existen una serie de mitos, que intentaremos desmitificar, como por ejemplo: “los adictos al trabajo, trabajan todo el tiempo”, “la adicción al trabajo solo afecta a los ejecutivos y a los profesionales exitosos”, “nadie se ha muerto por trabajar demasiado”, “la adicción al trabajo de sus empleados, es beneficiosa para las empresas”, “se trata de una adicción positiva”, “los adictos al trabajo son felices”. Pero esto, en líneas generales no suele ser así: lo que distingue al adicto al trabajo es el modo en que trabaja, y no la cantidad y constancia de su trabajo. Al principio son productivos para la empresa, pero a largo plazo son perjudiciales en la estructura de funciones, creando más pérdidas que beneficios, ya que cometen muchos errores.

Pero hay que aclarar que no todos los que trabajan en exceso son adictos, hay personas que sufren estrés crónico y tienen que trabajar más para compensar la falta de eficiencia que les provocan las jaquecas o los dolores lumbares, pero esto no significa que sea un adicto. Una buena diferenciación es que: el adicto siente placer, satisfacción. En cambio, el que trabaja en exceso motivado por la situación del país, padece angustia.

Otra diferencia importante que se puede establecer entre una persona que ama su trabajo (engagement) y un adicto, es su motivación. Ya que una persona equilibrada nunca se olvida de su tiempo libre por mucho trabajo que tenga, y esta eficiencia es lo que hace de él un buen profesional.

Las variables facilitadoras pueden ser sociodemográficas, de personalidad y las técnicas de afrontamiento de cada individuo. Entre las primeras se cuentan el sexo, la edad, el estado civil, la antigüedad en el puesto y la profesión.

Se tiende a creer erróneamente que las personas con personalidades de tipo A son adictas al trabajo, pero en realidad es de suma importancia hacer una diferenciación entre quien es un muy extremado trabajador y una persona que padece un síndrome de adicción al trabajo.

Las llamadas personalidades tipo A se caracterizan por ser perfeccionistas, muy trabajadores, quienes están continuamente apurados de un lado a otro. Suelen preferir trabajar solos, y les cuesta el tener que delegar. Por su tipo de conductas suelen ser personas más propensas a desarrollar ataques cardíacos o a padecer estrés. Además, tienen la capacidad de aprender a manejar el estrés, la ira y hasta sus propios tiempos.

En cambio, las personas adictas al trabajo, no demuestran esa capacidad para “desenchufarse” o para tomar las precauciones necesarias para su salud. Cuando los adictos al trabajo se percatan de sus patrones insalubres, exhiben una seria “pérdida del control” y su inhabilidad para regular sus horarios y cambiar sus nocivos comportamientos.

Las cuatro características del perfil del adicto al trabajo son:

- Suelen tener adicciones múltiples, es común que la adicción al trabajo marche de la mano con la tendencia a complacer a otros, con una extremada dificultad para decirles que no;
- Todas las adicciones se basan en la negación de la existencia de ésta.
- Tienen una autoestima devaluada o hiperinflada, con pensamientos catastróficos.
- Alta incapacidad para relajarse y para gozar.

Hay varias razones que pueden convertir a una persona en un trabajador compulsivo: una fuerte presión social que le conduce a seguir desarrollando el mismo comportamiento; algunos adictos sufren el síndrome de Estocolmo, al igual que las víctimas de un secuestro, sostienen sobre sí mismos e incluso justifican, la presión que sus jefes pueden ejercer sobre ellos, en la creencia de que así evitarán reproches, amenazas y críticas; son incapaces de dirigir su propio trabajo debido a su incompetencia para establecer un orden de prioridades puesto que su falta de criterio está basado en que quiere hacerlo absolutamente todo, y además al mismo tiempo.

Las consecuencias que lleva consigo esta adicción son enfermedades cardio y cerebrovasculares, trastornos psicossomáticos, digestivos y osteomusculares. Una vez que se reconocen los síntomas, la salida adecuada es iniciar un tratamiento médico (es necesario un seguimiento psicológico, psiquiátrico y físico, junto con una actividad física e higiénico-dietética adecuada, que permita contrarrestar el apego excesivo al mundo laboral). La hipnosis en combinación con la terapia cognitivo-conductual ha demostrado ser bastante eficaz.

Estudios recientes realizados en la Universidad de Nueva York, establecen que cada empresa con cien empleados en EEUU tiene por lo menos siete casos de adicción al trabajo graves. Por otra parte, se conoce que España es el país de la Unión Europea con mayor índice de adictos al trabajo, y paradójicamente el menos productivo. En España, las regiones donde el régimen de prioridades trabajo/tiempo libre parece ser más relajado, son Aragón y la Rioja. Por el contrario, los mayores índices de “trabajoadictos” se reparten entre Valencia y Baleares, Galicia, Extremadura y las dos Castillas.

Las nuevas tecnologías en la actualidad han fomentado el porcentaje de adictos al trabajo debido a que permiten trabajar en cualquier sitio y lugar y a cualquier hora.

En diversos estudios realizados con muestras americanas para detectar el perfil de personalidad de los adictos al trabajo se ha obtenido, a partir del cuestionario BFQ (de Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 1993), lo siguiente:

- puntuaciones elevadas en la dimensión Energía, (altas puntuaciones en la subdimensión de Dinamismo y medias en la de Dominancia).
- puntuaciones bajas en la dimensión Estabilidad Emocional (tanto para la subdimensión Control de Emociones como para la de Control de Impulsos).
- puntuaciones medias en la dimensión Tesón (altas puntuaciones en la subdimensión Escrupulosidad y bajas en Perseverancia).
- puntuaciones bajas en la dimensión Afabilidad (tanto para la subdimensión Cooperación como para Cordialidad).
- puntuaciones bajas en la dimensión Apertura Mental (tanto para la subdimensión Apertura a la cultura como para Apertura a la experiencia).

Estos resultados obtenidos de otros estudios, serán las hipótesis de las que partiremos en nuestra investigación.

En el trabajo que aquí presentamos, nos hemos planteado como objetivo insistir en las hipótesis de las relaciones entre las dimensiones básicas de personalidad con la Adicción al Trabajo. Para ello hemos llevado a cabo los siguientes procedimientos:

1. Análisis factorial del cuestionario WART (*Work Addiction Risk Test* de Bryan E. Robinson, 1998).
2. Identificar un perfil que discrimine a las personas que son adictas al trabajo de aquellas que no lo son.

2. MÉTODO

SUJETOS

El número de personas que participaron en esta investigación fue de 51 profesores e investigadores de la Universidad Jaume I de Castellón, de los que 20 eran mujeres y 31 hombres. El rango de edad osciló entre los 25 y 62 años, con una media de 40,75 años, desviación típica de 9,63 y una moda de 32.

INSTRUMENTOS

Se emplearon para esta investigación los siguientes cuestionarios:

- El cuestionario de personalidad de los 5 Grandes Factores (BFQ) de Caprara, Barbaranelli y Borgogni publicada de 1993, la cual incluye una escala de Distorsión Autoevaluativa. Está constituido por 132 cuestiones.
- El cuestionario WART (Work Addiction Risk Test) de Bryan E. Robinson (1998), compuesto por 25 items.

PROCEDIMIENTO

Los 51 profesores que forman parte de la muestra fueron elegidos al azar de entre todos los profesores de la Universidad, con independencia de en qué titulación impartieran docencia.

Una vez contactadas esas personas, se les informaba del carácter experimental del trabajo y se les pedía su participación voluntaria cumplimentando los distintos cuestionarios.

Finalmente, los evaluadores facilitaban las instrucciones específicas de cómo cumplimentar cada una de las pruebas, garantizando la confidencialidad de la información obtenida.

3. RESULTADOS

Del total de la muestra, un 15,7% (N=8) son adictos al trabajo. Para saber cuáles de éstos eran adictos, hallamos la media y desviación típica de sus puntuaciones en el WART:

Cuadro 1. Media y desviación típica de las puntuaciones obtenidas en el WART

N	Válidos	51
	Perdidos	0
Media		2,7961
Desv. típ.		,44873
Varianza		,20136
Mínimo		2,00
Máximo		4,12

A partir de estos datos, se consideró adictos a aquellos sujetos cuya puntuación fuera mayor o igual a la media más una desviación típica (3,24).

Cuadro 2. Medias de los sujetos en el WART

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2.00	1	2.0	2.0
	2.12	3	5.9	7.8
	2.36	3	5.9	13.7
	2.40	4	7.8	21.6
	2.44	2	3.9	25.5
	2.48	1	2.0	27.5
	2.52	1	2.0	29.4
	2.56	4	7.8	37.3
	2.60	1	2.0	39.2
	2.64	1	2.0	41.2
	2.68	2	3.9	45.1
	2.72	3	5.9	51.0
	2.76	2	3.9	54.9
	2.80	1	2.0	56.9
	2.84	3	5.9	62.7
	2.88	2	3.9	66.7
	2.92	1	2.0	68.6
	2.96	3	5.9	74.5
	3.08	1	2.0	76.5
	3.12	3	5.9	82.4
	3.16	1	2.0	84.3
	3.24	1	2.0	86.3
	3.44	2	3.9	90.2
	3.48	1	2.0	92.2
	3.60	1	2.0	94.1
	3.64	1	2.0	96.1
	3.72	1	2.0	98.0
	4.12	1	2.0	100.0
Total	51		100.0	

Para comprobar si los 5 factores extraídos del WART con la muestra americana eran válidos para nuestra muestra, realizamos un análisis de fiabilidad donde obtuvimos lo siguiente:

- Factor 1 (inhabilidad para delegar): no fiabilidad
- Factor 2 (control, dominancia, cólera): .7485
- Factor 3 (tendencias compulsivas): no fiabilidad (falla la prueba de Tukey)
- Factor 4 (self-worth): -.0386
- Factor 5 (absorción): .3772

Como estos 5 factores no nos servían, realizamos un análisis exploratorio a partir de nuestros datos en el que se obtuvo un total de 8 factores.

Como de esos ocho factores, sólo cinco eran muy claros, optamos por realizar un análisis confirmatorio de los 5 factores que se planteaban inicialmente. Al realizar el análisis factorial, se obtuvo que un 57,042% de la varianza sería explicada por estos 5 factores.

A partir de estos datos, el siguiente paso fue realizar un análisis de la fiabilidad de los 5 factores obtenidos en nuestro análisis factorial. La fiabilidad era bastante elevada en todos los factores, pero había dificultad para ubicar determinados ítems en los factores, con lo que decidimos realizar un nuevo análisis confirmatorio, esta vez a cuatro factores, cuyos resultados se pueden observar en el cuadro 3.

Cuadro 3. Resultados del Análisis a 4 factores

	Componente			
	1	2	3	4
adic_17	,767			
adic_22	,659			
adic_16	,647			
adic_4	,615			
adic_11	,605			,317
adic_18	,576	-,339		
adic_21	,572		,313	
adic_5		-,791		-,394
adic_6		-,763	-,311	
adic_7		-,758		
adic_3		-,692		
adic_15	-,216	-,628	,696	
adic_8	,212	-,328		
adic_2		-,335	,292	,306
adic_20			,899	
adic_23			,742	
adic_9		-,223	,638	
adic_24			,544	,537
adic_1			,216	
adic_13			-,244	,697
adic_10	,300			,626
adic_12	,261			,604
adic_14		-,334	-,468	,573
adic_19	,204		,257	,498
adic_25				,438

A continuación, realizamos el análisis de fiabilidad de estos 4 factores. Los resultados fueron bastante favorables y se vio cómo incluso algunos factores tenían mayor fiabilidad que en el análisis realizado con anterioridad. El único problema fue que el ítem 1 del cuestionario era poco fiable en cualquiera de los factores, repetimos otra vez el análisis factorial con cuatro factores pero esta vez eliminamos el ítem 1. Los resultados fueron los siguientes:

Cuadro 4. Resultados Análisis 4 factores sin ítem 1

	Componente			
	1	2	3	4
adic_17	,782			
adic_16	,651			
adic_22	,635			
adic_4	,621			
adic_11	,616	,201		,291
adic_21	,597		,283	
adic_18	,577	-,336		
adic_5		-,793		-,380
adic_6		-,765	-,289	
adic_7		-,750		
adic_3		-,680		
adic_15		-,616	,395	
adic_8	,211	-,383		
adic_2		-,325	,314	,278
adic_20			,900	
adic_23			,783	
adic_24			,625	,453
adic_9		-,214	,611	-,222
adic_13				,715
adic_14	-,241	-,349	-,404	,644
adic_12	,249			,611
adic_10	,306			,606
adic_19	,225		,295	,458
adic_25				,426

El último paso de este análisis factorial fue realizar el estudio de la fiabilidad de los 4 factores sin el ítem 1:

- **Factor 1: .8023** ◇ formado por los ítems: 4, 11, 16, 17, 18, 21 y 22.
- **Factor 2: .7932** ◇ formado por los ítems: 3, 5, 6, 7, 8 y 15.
- **Factor 3: .7545** ◇ formado por los ítems: 2, 9, 20, 23 y 24.
- **Factor 4: .6633** ◇ formado por los ítems: 10, 12, 13, 14, 19 y 25.

Como la fiabilidad era bastante alta, nos quedamos con estos 4 factores, a los que les hemos dado nombre en función del contenido de los ítems:

- Factor 1: Control, dominancia, cólera
- Factor 2: Exceso de trabajo
- Factor 3: Relaciones Sociales
- Factor 4: Tendencias Compulsivas

Una vez realizados los análisis factoriales y de fiabilidad correspondientes, hemos obtenido las correlaciones entre los 4 factores del cuestionario de adicción y las 5 dimensiones del BFQ, para conocer qué dimensiones de personalidad están relacionadas con la Adicción al trabajo.

Cuadro 5. Correlaciones de las dimensiones del BFQ con los factores del WART

	BFQ ENERGÍA	BFQ AFABILIDAD	BFQ TESÓN	BFQ ESTABILIDAD EMOCIONAL	BFQ APERTURA MENTAL
WART CONTROL, DOMINANCIA, CÓLERA	.135	-.071	.551*	-.409*	-.225
WART EXCESO DE TRABAJO	-.242	-.237	-.307*	.261	-.240
WART RELACIONES SOCIALES	-.184	-.205	-.043	-.305*	.238
WART TENDENCIAS COMPULSIVAS	-.020	-.140	.039	-.262	-.241

*La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Como se observa en el cuadro 5, la dimensión Tesón del BFQ correlaciona positivamente con el factor Control, Dominancia, Cólera del WART (.551) y negativamente con el factor Exceso de Trabajo del WART (-.307). La dimensión Estabilidad Emocional del BFQ correlaciona negativamente con el factor Control, Dominancia, Cólera del WART (-.409) y también negativamente con el factor Relaciones Sociales(-.305).

Lo siguiente fue obtener las correlaciones entre los 4 factores del cuestionario de adicción y las 10 subdimensiones del BFQ, tal como se observa en el cuadro 6. De aquí se extrae lo siguiente:

- Factor 1 → Control, Dominancia, Cólera, correlaciona:
 - positivamente con Escrupulosidad (.569)
 - negativamente con Control de Emociones (-.330)
 - Negativamente con Control de Impulsos (-.390)
- Factor 2 → Exceso de trabajo, correlaciona:
 - negativamente con Cooperación (-.340)
- Factor 3 → Relaciones Sociales, correlaciona:
 - negativamente con Cordialidad (-.280)
 - negativamente con Control de Emociones (-.356)
 - positivamente con Apertura a la Experiencia (.415)
- Factor 4 → Tendencias Compulsivas, no correlaciona con ninguna subdimensión del BFQ

Cuadro 6. Correlaciones de las subdimensiones del BFQ con los factores del WART

	WART FACTOR 1	WART FACTOR 2	WART FACTOR 3	WART FACTOR 3
BFQ dinamismo	.033	-.211	-.265	.002
BFQ dominancia	.210	-.223	-.059	-.043
BFQ cooperación	-.087	-.340*	-.081	-.170
BFQ cordialidad	-.074	-.161	-.280*	-.097
BFQ escrupulosidad	.569**	-.239	.039	.194
BFQ perseverancia	.183	-.203	-.121	-.183
BFQ control de emociones	-.330*	.217	-.356*	-.264
BFQ control de impulsos	-.390**	.171	-.235	-.232
BFQ apertura a la cultura	-.115	-.268	.415**	-.174
BFQ apertura a la experiencia	-.274	-.141	-.016	-.240

*La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

**La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

DISCUSIÓN

En este último apartado vamos a contrastar nuestros datos con los obtenidos en otros estudios.

En primer lugar, no se ha encontrado relación entre la dimensión Energía del BFQ (ni en ninguna de sus subdimensiones) y la Adicción al Trabajo.

Sí existe relación entre la Estabilidad Emocional (en sus dos subdimensiones) y la Adicción al Trabajo, siendo ésta negativa (a mayor Adicción al trabajo menor Estabilidad Emocional). Así, indicaría la tendencia a la ansiedad, la depresión, la hostilidad o la irritabilidad de los adictos al trabajo.

La dimensión Tesón también se relaciona con la Adicción al trabajo en la subdimensión Escrupulosidad, en sentido positivo (a mayor escrupulosidad, mayor Adicción al trabajo. Se trata de personas con gran la autodisciplina, preocupadas por el orden, la perseverancia y la precisión, sobre todo en los aspectos relacionados con la forma de hacer su trabajo.

Los sujetos adictos al trabajo, presentan además, rasgos de personalidad relacionados con baja Amabilidad (bajas puntuaciones en Cooperación y Cordialidad). Los rasgos que incluye esta dimensión son confianza, franqueza, altruismo... Son personas con poca capacidad de empatizar con los demás, de comprender sus preocupaciones.

En cuanto a la dimensión Apertura Mental, se observa que los adictos suelen tener mayor apertura a la cultura, lo que se contradice con la información inicial con que contábamos, y esto tal vez sea debido a que la muestra está formada por personal docente e investigador de una universidad, personas interesadas en general por la cultura.

En general, los resultados obtenidos han sido bastante similares a lo que en un principio esperábamos.

Nuestras propuestas de mejora para obtener mejores resultados en esta investigación, hacen referencia a los instrumentos y procedimientos utilizados. Así, sería interesante utilizar una muestra más amplia para que, de esta manera, aumentara la fiabilidad. También podríamos utilizar otras pruebas como el NEO-PI-R para medir las dimensiones de personalidad; y buscar otras pruebas para medir la adicción al trabajo (como el fenómeno de la adicción al trabajo es relativamente 'nuevo', en el sentido de que se lleva estudiando desde hace poco, es posible que el WART sea la única prueba existente, por lo que resultaría interesante para futuras investigaciones, revisar el WART o crear un cuestionario nuevo que midiese este fenómeno).

BIBLIOGRAFÍA

- COVEY, STEPHEN R. PRIMERO, LO PRIMERO. Ed. Paidós, 1995.
- CARNEGIE, DALE. CÓMO SUPRIMIR LAS PREOCUPACIONES. Ed Edhasa, 1995.
- SALANOVA, M.; GRACIA, F.J y PEIRÓ, J.M. (1996). SIGNIFICADO DEL TRABAJO Y VALORES LABORALES.
- <http://www.gospelcom.net/ivpress/title/1164.html>
- <http://www.gospelcom.net/ivpress/author/ryand.html>
- <http://www.life-arts.com/doctor>
- http://www.drogoland.net/es/7plan_accion_es
- <http://www.mundosalud.es>
- <http://www.areasrh.es>