

## Adicción al trabajo

### Estudio de un caso

CELIA PALLARÉS BARRÉS  
al192627@uji.es

CARLA I. CROUSEILLES ESTRADA  
al189461@.uji.es

MIRIAM IBÁÑEZ GALLEN  
al189515@uji.es

ANA BELÉN LACUEVA SEGUER  
al188415@.uji.es

#### Resumen

El objetivo de este proyecto es profundizar en el concepto de adicción al trabajo basándonos en un estudio retrospectivo de caso único, detectado inicialmente como adicto al trabajo (varón, 53 años) y mostrar así la fina línea existente entre la adicción al trabajo y otros conceptos afines. Para ello, hemos utilizado una metodología múltiple atendiendo a criterios cualitativos y cuantitativos. Los resultados obtenidos mediante el cuestionario DUWAS-10, indican que el sujeto puntúa por encima de la media en la dimensión «Trabajo excesivo», y por debajo en la dimensión «Trabajo compulsivo», estos resultados se confirman mediante la entrevista semiestructurada y la lista de comprobación, por lo que podemos concluir que no se trata de un caso de adicción al trabajo, si no de una sobreimplicación laboral, de modo que no se cumple nuestra hipótesis inicial.

**Palabras clave:** adicción-no adicción al trabajo, sobreimplicación laboral en un caso médico, estrés laboral.

#### Abstract

The objective of this project is to delve the concept of workaholism based on a retrospective single case, initially detected as workaholic (male, 53 years) and thus show the fine line between workaholism and other concepts related. To achieve results, we used a methodology serving multiple qualitative and quantitative criteria. The results from the questionnaire DUWAS-10, indicate that the subject scored above the average on the dimension «Overwork», and below the dimension «compulsory labor», these results are confirmed by a semistructured interview and by the questionarie, so we can conclude that it is not a case of workaholism but labor overinvolvement, so we can not accept our initial hypothesis.

**Keywords:** Addiction-not workaholism, Overinvolvement work in a medical case, work stress.

## Introducción

En la presente introducción abordaremos los conceptos de trabajo, destacando sus funciones y dimensiones, y por otro lado, el concepto de adicción al trabajo centrándonos en aspectos históricos, conceptuales y dimensiones principales.

Entendemos como trabajo aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir, o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos, y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social (Peiró, 1989).

La importancia del trabajo viene dada por sus importantes funciones, como son, integrativa o significativa, proporcionar estatus y prestigio, identidad personal, función económica, fuente de oportunidades para la integración y los contactos sociales, estructuración del tiempo, mantener al individuo bajo una actividad más o menos obligatoria, fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas, transmitir normas, creencias y expectativas sociales, proporcionar poder, control y comodidad y confort (Peiró y Prieto, 1996).

El trabajo se compone de tres dimensiones que son las normas societales, valores laborales y centralidad, siendo la tercera de ellas la relevante en el caso que nos ocupa. Entendemos como centralidad a la creencia general acerca del valor del trabajar en la vida de una persona y como el grado de importancia general que el trabajar tiene en la vida de una persona en cualquier momento dado del tiempo. Este concepto llevado a su extremo puede conllevar una adicción al trabajo (apuntes tema 2 de Psicología del Trabajo y las Organizaciones). Existen multitud de definiciones de adicción al trabajo, la primera que conocemos fue la propuesta por Oates en la que se entendía como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona (Oates, 1971).

Ha habido diferentes visiones a la hora de definir la adicción al trabajo como un concepto positivo o negativo. La perspectiva que ve la adicción al trabajo como algo positivo tuvo su predominancia durante los primeros años de estudio con autores como Machlowitz (1980), Korn, Pratt y Lambrou (1987). En la actualidad, la mayoría de los autores lo consideran como un fenómeno totalmente negativo. Así pues en el presente trabajo, nos vamos a basar en la perspectiva actual, tomando como referencia la definición propuesta por Salanova *et al.* (2008) en la que se entiende que la adicción al trabajo es un daño laboral de tipo psicosocial, ya que, el trabajador no se siente bien presentando síntomas de estrés y malestar psicológico, y problemas tanto laborales como extralaborales; caracterizado por el trabajo excesivo que se lleva a cabo debido a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente.

Por tanto, el trabajo excesivo y la compulsión por trabajar, son las dos dimensiones principales que definen la adicción al trabajo (Schaufeli *et al.* 2006).

En el siglo XXI este concepto está tomando mucha importancia, a pesar del desconocimiento que se tiene sobre él, ya que en la sociedad actual se valora y recompensa a las personas que dedican mucho tiempo a su trabajo.

El presente proyecto se centrará en profundizar en el concepto de adicción al trabajo basándonos en un estudio retrospectivo de caso único, detectado a priori como adicto al trabajo (varón, 53 años) y ejemplificar con el mismo, la delgada línea que separa la adicción al trabajo de otros conceptos afines.

Descripción del caso práctico: V es un varón de 53 años de nacionalidad española. Posee estudios universitarios ya que cursó la carrera de Medicina. Ejerce la profesión de médico pero en distintos ámbitos (asistencia sanitaria, docencia e investigación). Actualmente está involucrado en distintos empleos y proyectos como: 6 líneas de investigación en el campo de la medicina.

Dirección de 5 proyectos de formación (3 másteres, 2 títulos universitarios de especialista), dirección de 9 tesis doctorales y dirección de 8 proyectos de másteres, aunque sus dos puestos de trabajo principales son de asistencia clínica en consulta privada (Trabajo 1) y 2 proyectos de gestión sanitaria (Seguridad de pacientes y calidad asistencial) (Trabajo 2).

Cabe destacar que ninguno de estos empleos y proyectos tiene un horario definido, ya que todos ellos se caracterizan por cumplir unos objetivos en un tiempo determinado, así pues, V tiene autonomía para organizar su tiempo.

V está casado desde hace 23 años y vive en domicilio familiar con su mujer y sus dos hijos de 16 y 20 años. La responsabilidad económica recae únicamente sobre él y la mujer se dedica al cuidado de los hijos y de la casa. A pesar de esto, V nunca ha descuidado aspectos relacionados con sus hijos como su educación y en ocasiones ha priorizado aspectos familiares a laborales.

Actualmente la mayor parte del tiempo libre lo dedica a su mujer, ya que sus hijos son mayores y por tanto tienen cierta independencia. Sin embargo, su mujer e hijos continuamente le dicen que no trabaje tanto. En estos casos V se justifica diciendo que lo hace para poder dar a su familia una buena calidad de vida.

V en su vida extralaboral realiza actividades diarias como lectura, ciclismo o footing y los fines de semana cocina, ve películas y sale a cenar con su mujer y/o amigos.

El objetivo de este proyecto es profundizar en el concepto de adicción al trabajo basándonos en un caso real detectado inicialmente como adicto al trabajo. Tras realizar el análisis del caso, observamos que no se trataba de una adicción al trabajo, no obstante, seguimos adelante con el proyecto para explicar los conceptos afines a la adicción al trabajo.

## Método

En este apartado vamos a explicar los instrumentos de medida que se pueden utilizar y los que hemos utilizado, para evaluar y diagnosticar de forma válida y fiable si un trabajador está padeciendo o no el trastorno de Adicción al trabajo.

Un aspecto importante es que el técnico conozca qué herramientas se encuentran disponibles para llevar a cabo una adecuada evaluación de la adicción al trabajo, para poder seleccionar aquella con mayores garantías de éxito en función de las necesidades del paciente.

Las herramientas de evaluación de la adicción al trabajo pueden dividirse en 3 grandes bloques:

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

Existe evidencia de que estas herramientas son complementarias, de manera que una adecuada evaluación de la adicción requiere de su combinación (Llorens, Salanova y Ventura, 2011).

En primer lugar, vamos a hablar de las herramientas que se han utilizado con más tradición en la evaluación de la adicción al trabajo por su sencillez de comprobación. Se trata de listas sobre las que el trabajador debe contestar con un simple Sí/No en función del grado en que las situaciones que se plantean describen su conducta. En la actualidad 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:

1. La propuesta por Machlowitz en 1980, la cual está compuesta por 10 situaciones cotidianas que se presentan de forma muy sencilla. Se confeccionó para ser completada directamente por la persona que se sospechaba que estaba sufriendo adicción al trabajo.
2. La segunda lista de comprobación es la de Killinger, 1991. Esta es más compleja en cuanto a su extensión, pues consta de 30 preguntas en las que el trabajador tiene que responder con Sí/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.

Estas listas tienen algunos problemas como:

- a) No existe información sobre el procedimiento que se siguió para proponer esas preguntas.
- b) Su excesiva simplicidad supone un problema a la hora de estudiar si ambas escalas poseen buenas propiedades psicométricas.
- c) Ninguna de las dos se utiliza de forma única para evaluar la adicción al trabajo.

Es por eso, que para nuestro caso hemos utilizado una lista de comprobación actualizada que sirva para realizar la primera evaluación rápida de la adicción al trabajo. Esta lista está formada por 10 preguntas y está basada en una escala de respuesta tipo Likert que se contesta de 0 «Nunca» a 6 «Siempre». Está compuesta por preguntas que evalúan aspectos relacionados con el trabajo excesivo y compulsivo, centrales en la adicción al trabajo, así como algunos antecedentes de la misma como la autoeficacia que han recibido evidencia empírica. Además incluye un espacio en el que cada trabajador puede explicar brevemente como trabaja y la forma en la que le influye en la vida cotidiana. Con ello, se consigue mejorar la representatividad de los resultados obtenidos y mejorar la educación de las preguntas (anexo 1).

Por otro lado, los cuestionarios de autoinforme adaptados para la evaluación de la adicción al trabajo, tras pasar una revisión exhaustiva, se puede afirmar que este fenómeno psicosocial puede evaluarse utilizando un total de 6 instrumentos con garantías de calidad: el Work Adicction Risk Test (WART) de Bryan Robinson (1989), el Workaholism Battery (WORKBAT) de Spence y Robins (1992), el de Schedule for Nonadaptative Personality Workaholism Scale (SNAP-Work) de Clark (1993), el Workaholic Adjective Checklist (WAC) de Haymon (1993), el Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) de Schaufeli y la versión reducida DUWAS-10 de Schaufeli *et al.* (2009) y Del Líbano *et al.* (2010) en su versión española.

Para nuestro caso hemos utilizado el cuestionario de Schaufeli, el DUWAS-10 (Dutch Work Addiction Scale breve), ya que, tras haber sido sometido a varios estudios se ha mostrado que presenta buenos índices de fiabilidad y validez, lo que indica su adecuación para el estudio de la adicción al trabajo. El DUWAS-10 o DUWAS reducido mantiene las dimensiones básicas consideradas en el cuestionario original, reduciendo el número de ítems a 5 por dimensión (10 ítems en total), ya que eliminaron aquellos ítems que no aportaban información de utilidad.

Una de las herramientas clave que está cobrando mucha importancia en los últimos tiempos como una herramienta complementaria, son las entrevistas, ya que, una vez identificadas las personas que pueden ser adictas al trabajo mediante cuestionarios, es necesario llevar a cabo una entrevista personalizada donde se confirme que, en efecto, la adicción está presente. Incluso puede que sea necesario entrevistar a compañeros de la persona que se considera que sufre adicción, si tras la entrevista al trabajador todavía existen dudas de su adicción. En este caso, vamos a realizar una entrevista a la persona adicta al trabajo. Se trata

de una entrevista semi-estructurada, en la que el entrevistador o persona experta en adicción al trabajo, sigue una serie de preguntas clave en las que el trabajador o trabajadora tiene que explicar qué es lo que hace durante su jornada laboral y también lo que hace fuera de ella, siempre y cuando esté relacionado con temas de trabajo.

Los pasos a seguir para llevar a cabo una buena entrevista son:

1. Establecimiento del «rapport»: tiene la finalidad de destensar al entrevistado para que responda con mayor tranquilidad y veracidad a las preguntas del entrevistador.
2. Se explican las razones por las que se está entrevistando a la persona y se garantiza confidencialidad durante la entrevista.
3. Aspectos laborales: el entrevistado debe explicar en qué consiste un día de trabajo normal, desde que entra a trabajar hasta que acaba la jornada. También se aprovecha esta parte de la entrevista para conocer si la persona se considera autoeficaz en su trabajo, cómo de satisfecha se siente con él mismo y el motivo por el que está trabajando en la empresa u organización.
4. Aspectos sociolaborales: se pretende saber si la persona está manteniendo un equilibrio entre el trabajo y el no trabajo.
5. Aspectos familiares: En este apartado el entrevistador aprovecha para sondear cómo el trabajo afecta a las relaciones personales (familia, pareja) de la posible persona adicta al trabajo.
6. Se da información sobre el nivel de adicción al trabajo obtenido en el cuestionario.
6. Se comentan los resultados con el trabajador o trabajadora para conocer su opinión.
7. Resumen y recapitulación: Se hace un resumen de los aspectos más relevantes comentados durante la entrevista.
8. Preguntas finales: se le pregunta al entrevistado si en su opinión tiene algún problema con la gestión del trabajo. Se le dan las recomendaciones necesarias.
9. Agradecimientos y emplazamientos para otra reunión donde se le darán a conocer las impresiones finales de la entrevista.

## Resultados

Para nuestro caso hemos utilizado una lista de comprobación actualizada que sirva para realizar la primera evaluación rápida de la adicción al trabajo. Tras observar los resultados obtenidos en la lista de comprobación (anexo 1), cabe destacar que V puntúa alto en ítems como: «Es competitivo y por lo general está decidido a ganar», «Es excesivamente crítico consigo mismo si comete un error», «Se lleva trabajo a casa y trabaja por la noche o durante los fines de semana».

Otro de los instrumentos utilizados en nuestro trabajo es el cuestionario de Schaufeli, el DUWAS-10 (Dutch Work Addiction Scale breve), ya que, tras haber sido sometido a varios estudios se ha mostrado que presenta buenos índices de fiabilidad y validez, lo que indica su adecuación para el estudio de la adicción al trabajo.

La puntuación obtenida por V para la dimensión «Trabajo excesivo (TE)» es 2,6 siendo 4 la puntuación máxima, esto nos indica que se encuentra por encima de la media. Por otro lado, para la dimensión «Trabajo compulsivo (TC)», ha obtenido una puntuación de 1,2 siendo 4 la máxima, lo que nos indica que está por debajo de la media. Por último, la puntuación obtenida por V en este cuestionario es 1,9 lo cual nos indica que no es un adicto al trabajo, ya que para ello se necesita obtener una puntuación entre 3,25 y 4 (anexo 2).

En este caso también vamos a realizar una entrevista a nuestro sujeto. Dicha entrevista nos ha servido para confirmar los resultados que ya habíamos obtenido en la lista de compro-

bación de adicción al trabajo y en el cuestionario DUWAS-10. V presenta un exceso de trabajo pero no una compulsión por trabajar, la segunda de las dimensiones centrales, ya que, saca tiempo diario para dedicar a sus hobbies, su familia y amigos (anexo 3).

## Discusión y conclusiones

Al inicio de este trabajo nos planteamos la hipótesis de que V tenía adicción al trabajo, para comprobarlo, utilizamos una metodología múltiple atendiendo a criterios cualitativos y cuantitativos.

En primer lugar, realizamos una aproximación teórica al concepto de adicción al trabajo, con la que observamos que V, presentaba la característica de «trabajo excesivo», que es una de las dimensiones básicas de la adicción al trabajo. Se observan indicios de otras características, como «alta importancia y significado del trabajo», «problemas extralaborales» y también se observan «problemas de salud referidos a estrés y ansiedad», aunque estas no se llegan a dar en su totalidad.

Posteriormente, utilizamos medidas de evaluación sobre el caso detectado, con el objetivo de probar o refutar la hipótesis de su adicción laboral, para lo que empleamos el cuestionario DUWAS-10 obteniendo unos resultados que reflejan que V presenta una puntuación por encima de la media en la dimensión «Trabajo excesivo» pero no en la de «Trabajo compulsivo». La lista de comprobación de la adicción al trabajo, y la entrevista semi-estructurada, nos han reafirmado los resultados obtenidos en el DUWAS-10.

Por lo que podemos concluir, que no se cumple nuestra hipótesis, ya que no se trata de un caso de adicción al trabajo, si no de una sobreimplicación laboral, de modo que se confirma la necesidad de evaluar cuidadosamente aquellos casos que en apariencia pudieran ser susceptibles de categorizarse como adictos al trabajo, para confirmar o, como sucede en el caso presentado, refutar dicha adicción. Parece conveniente la evaluación del caso desde el punto de vista del «engagement», así como la realización de prevención frente a un potencial desarrollo del trastorno adicción al trabajo.

## Referencias bibliográficas

- Apuntes Psicología del trabajo y las organizaciones. Tema 5 «Psicología de la salud ocupacional».
- Clark, L. A. (1993). *Manual for the Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality (SNAP)*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Del Líbano, M. & Llorens, S. (2012). Guía de intervención: Adicción al trabajo. Madrid: Síntesis
- Guía rápida sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 2010. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- Haymon, S. (1993). The relationship of work addiction and depression, anxiety and anger in college males. Doctoral dissertation, Florida State University 1992. *Dissertation Abstract International*, 53, 5401-B.
- Killingier, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. New York: Simon & Schuster.
- Korn, E. R., Pratt, G. J. & Lambrou, P. T. (1987). *Hyper-performance: the A.I.M. strategy for releasing your business potential*. New York: John Wiley.
- Llorens, S., Salanova, M. & Ventura, M. (2011). *El Tecnoestrés*. Editorial Síntesis: Madrid.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholic: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.
- Peiró, J. M. (1989). *Desempleo juvenil y socialización para el trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Peiró, J. M. & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo I: La actividad laboral en su contexto*. Editorial: Síntesis.
- Rivero, A., Del Corral, A., Cabrero, B., Martínez-Pantoja, I., Pescador, G., Antolínez, P. & Rodríguez, A. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Robinson, B. E. (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. B. & Fidalgo, M. (2008). La adicción al trabajo. *Nota técnica de prevención, 759, 22.ª Serie*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van Der Heijden, F. & Prins, J. T. (2009). Workaholism among medical residents: it is the combination of working excessively and working compulsively. *International Journal of Stress Management, 16*, 249-272.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. En R. Burke (ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Cheltenham, UK and Northampton, MA: Edward Elgar.
- Spence, J. T. & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*, 160-178.

## Anexos

### Anexo 1. Lista de comprobación

**Cuadro 3.1**  
Ejemplo de lista de comprobación sobre adicción al trabajo

A continuación se presentan 10 preguntas referentes a lo que suele hacer habitualmente. Responda utilizando la siguiente escala de frecuencias:

Nunca 0 Nunca	Casi nunca 1 Un par de veces al año	Raramente 2 Una vez al mes	Algunas veces 3 Un par de veces al mes	A menudo 4 Una vez a la semana	Frecuentemente 5 Un par de veces a la semana	Siempre 6 Cada día
						0 1 2 3 4 5 <b>6</b>
						0 1 2 3 4 5 <b>6</b>
						0 1 2 3 4 <b>5</b> 6
						0 1 2 <b>3</b> 4 5 6
						0 1 2 <b>3</b> 4 5 6
						0 1 <b>2</b> 3 4 5 6
						0 1 <b>2</b> 3 4 5 6
						0 1 2 <b>3</b> 4 5 6
						0 1 2 <b>3</b> 4 5 6
						0 1 2 <b>3</b> 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:

.....

.....

## Anexo 2. Cuestionario de autoinforme DUWAS-10

**Cuestionario DUWAS reducido ©**  
 © Libano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicotema*, 22, 143-150.

	(Casi) Nunca 1	A veces 2	A menudo 3	(Casi) Siempre 4
1 Parece que estoy en una carrera contrarreloj	1	2	3	4
2 Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado	1	2	3	4
3 Para mí es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo	1	2	3	4
4 Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos	1	2	3	4
5 Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro	1	2	3	4
6 Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer	1	2	3	4
7 Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto	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	1	2	3	4
9 Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo	1	2	3	4
10 Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando	1	2	3	4

INTERPRETACIÓN: Si obtienes una media entre 3.25 y 4 se te puede considerar adicto al trabajo.

## Anexo 3. Entrevista

*Aspectos laborales*

- Explícame un día normal en tu lugar de trabajo.

Entro aproximadamente a las 8:30 hasta la 13:00 en la consulta (trabajo 1). Como en algún bar o un bocadillo en el coche y a las 14:00, aproximadamente, entro en mi otro trabajo, hasta las 20:00. Mi horario no es fijo, ya que en el trabajo 1, soy autónomo y puedo organizar mi tiempo y en el trabajo 2, tengo flexibilidad horaria pero unos objetivos a cumplir marcados por la empresa, en un tiempo determinado.

- ¿Haces descansos de cuando en cuando, por ejemplo para almorzar?

Sí. Siempre que puedo y el trabajo me lo permite o en función de la agenda.

- ¿Cómo se siente durante las pausas?

Muy bien, ya que necesito esos momentos de relax.

- ¿Terminas la jornada laboral cuando te corresponde o trabajas más horas de las que pone en tu contrato?



No tengo un horario establecido, pero sí que es verdad que trabajo más horas porque estoy involucrado en más proyectos a parte de mis trabajos.

- ¿Qué crees que te lleva a trabajar tanto?

Todos los proyectos que tengo en marcha y el poco tiempo que tengo para ellos.

- ¿Lo sientes como una necesidad, una obligación o un placer?

Un poco de todo, necesidad económica, obligación porque hay un contrato firmado y placer porque es lo que me gusta y a lo que siempre he querido dedicarme.

- ¿Cumples los objetivos que te marcas o que te marcan en tu trabajo?

Sí, siempre.

- ¿Qué relación tienes con tus compañeros de trabajo?

Una relación laboral muy buena.

- ¿Si tuvieras libertad absoluta, como distribuirías el tiempo de trabajo?

Tengo libertad absoluta para gestionar mi tiempo, aunque tengo unos objetivos a alcanzar en un tiempo determinado. Por tanto, distribuyo mi tiempo en función de las tareas que me han impuesto en ese periodo de tiempo.

- ¿Te sientes autoeficaz en tu trabajo? ¿Y en otras esferas de tu vida?

Sí, también.

- ¿En general cómo te sientes en tu trabajo? (Ej.: estresado, satisfecho...)

Ambas cosas, ya que, el exceso de trabajo en ocasiones me produce mucho estrés, pero también me proporciona mucha satisfacción laboral y personal.

- ¿Por qué motivo trabajas en esa empresa?

Porque es lo que me gusta y para lo que me he formado.

### *Aspectos sociolaborales*

- Explícame cómo se desarrolla un día normal fuera de tu lugar de trabajo.

En un día laboral, antes de entrar al trabajo, me levanto a las 6-6.30 para hacer bici, ya que es uno de mis *hobbies* preferidos. Me voy a trabajar y cuando llego a casa me gusta ver una serie de televisión con mi mujer. Ceno con mi familia y antes de acostarme leo todos los días, ya que, es otro de mis *hobbies*.

Cuando llega el fin de semana o cuando estoy de vacaciones, en función de los trabajos o proyectos que tenga en marcha en ese momento, me levanto antes o después. Trabajo toda la mañana. Cocino la comida para mi familia, ya que es algo que me gusta y entre semana no puedo hacer. Comemos todos juntos. Hago la siesta y después, dependiendo del trabajo que tenga, o bien continuo o bien veo una película con mi mujer. Por la noche, los sábados, mi mujer y yo solemos salir a cenar con nuestro grupo de amigos y los domingos ceno con mi familia en casa.

- ¿Trabajas cuando llega a casa? (motivos)

Sí, porque yo gestiono mi tiempo y tengo muchos proyectos en marcha que necesitan mucha dedicación. De mi trabajo depende mucha gente.

- ¿Cuándo tuviste tus últimas vacaciones?

En el mes de agosto del 1 al 27.

- ¿Hiciste algo relacionado con tu trabajo durante las mismas?

Sí, revisar tesis, preparar proyectos...

- ¿Cuántas veces sueles quedar con tus amigos en una semana en la que no ocurra nada anormal?

Una vez, normalmente los sábados por la noche.

- ¿Se han reducido este tipo de reuniones por temas laborales? ¿Desde cuándo?

Sí, cuando el trabajo no me ha dejado otra opción.

- ¿Piensas en temas relacionados con el trabajo mientras estás con tu familia o amigos? Tiempo aproximado que dedica a estos pensamientos.

Solo cuando tengo algún problema que me preocupa.

- ¿Qué *hobbies* tienes? ¿Tienes tiempo suficiente para practicarlos o tu trabajo te lo impide?

Ciclismo, lectura y viajar. Saco tiempo para realizarlos todos los días, excepto viajar.

#### Aspectos familiares

- ¿Vives solo?

No, vivo con mi mujer y mis dos hijos.

- ¿Tienes pareja?

Sí, estoy casado.

- ¿Cómo es la relación que tienes con tu pareja?

Buena. Llevamos 23 años casados y nos complementamos muy bien.

- ¿Crees que le dedicas menos tiempo a tu familia, por temas de trabajo?

Sí, ya que paso muchas horas fuera de casa.