



**UNIVERSITAT
JAUME I**

**Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE**

**ESTUDIO DE CASO ÚNICO DE TRABAJO
EXCESIVO EN EL SECTOR INDUSTRIAL.
¿ADICCIÓN AL TRABAJO O ENGAGEMENT?**

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

AUTORA: ANDREA PEÑA SOLER

TUTORA: EVA FERRANDO DAUFÍ

RL0947- TRABAJO DE FINAL DE GRADO

CURSO: 2018 - 2019

RESUMEN

El objetivo de este trabajo final de grado es evaluar en un estudio de caso único la adicción al trabajo y *engagement* en un varón de 50 años del sector industrial, que presenta conductas de trabajo excesivo para delimitar cuál es el concepto más aplicable a su trabajo excesivo. Para ello, vamos a utilizar una metodología múltiple, utilizando en primer lugar una lista de comprobación propuesta por Del Líbano y Llorens (2012), posteriormente la utilización del cuestionario sobre adicción al trabajo DUWAS (*Dutch Work Addiction Scale*; Dr. Wilmar Schaufeli, 2006) , y también el cuestionario de *engagement* UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, y Grau, 2000), posteriormente se realizará una entrevista personal para entrar más en profundidad y se analizará los resultados obtenidos.

PALABRAS CLAVE

Adicción al trabajo, *engagement*, *flow*, riesgos psicosociales.

ABSTRAT

The objective of this final degree project is to evaluate in a single case study the addiction to work and engagement in a 50-year-old male from the industrial sector, who presents excessive work behaviors to define which is the most applicable concept to his excessive work. To do this, we will use a multiple methodology, first using a checklist proposed by Del Líbano and Llorens (2012), then using the questionnaire on work addiction DUWAS (*Dutch Work Addiction Scale*, Dr. Wilmar Schaufeli, 2006), and also the UWES engagement questionnaire (*Utrecht Work Engagement Scale*, Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, and Grau, 2000), then a personal interview will be conducted to go deeper and analizare the results obtained.

KEYWORDS

Workaholism, engagement, flow, psychosocial risks.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, me gustaría agradecer a mi tutora D^a Eva Ferrando Dauff, sin ella no podría haber llevado a cabo este trabajo, gracias por tu dedicación y agradecerle que en cada una de las tutorías me resolviese las dudas. También agradecer la rapidez en las respuestas a correos enviados, orientándome acerca de todas las ideas que tenía para realizar el trabajo y que me resolviese todas las dudas que me venían a la cabeza. Por todo ello, ha hecho que realizar este trabajo haya sido mucho más sencillo de lo que podía imaginar.

Quiero además agradecer a la persona caso de estudio que me ha dejado que le realizará los cuestionarios y entrevista para el trabajo, gracias por darme toda la información que necesitaba y ayudarme en todo lo posible.

Y por último, dar las gracias a mi familia por apoyarme durante estos cuatro años en los que he estado cursando el grado y en esta última etapa que ha sido la más dura y agobiante y en la que más los he necesitado y siempre han estado ahí, a mis amigos que siempre que he necesitado un momento de desconexión y distracción siempre los he tenido cerca.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
OBJETIVOS	23
METODOLOGÍA.....	24
TEMPORALIZACIÓN	27
RESULTADOS.....	28
CONCLUSIONES.....	32
BIBLIOGRAFÍA	33
ANEXO.....	39

INTRODUCCIÓN

Como estudiante del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad Jaume I de Castellón, en el cuarto año escogí la rama de recursos humano, lo que me llevó a cursar la asignatura de Psicología de la prevención de riesgos laborales, y a raíz de ahí es donde se despertó mi interés por los conceptos de adicción al trabajo, *engagement* y *flow*. Y por ello, decidí realizar mi trabajo final de grado sobre riesgos psicosociales.

Por ello mi idea fue la de poder realizar un estudio de caso único a un sujeto que trabaja en sector industrial en el que yo percibía que podía haber trabajo excesivo, una de las características de adicción al trabajo, de ahí que decidiera que fuese una diferenciación entre adicción al trabajo, *engagement* y *flow*, ya que me parece interesante saber la relación que pueda haber entre ellas y cómo afecta en el ámbito laboral.

En relación con todo ello, no olvidar la parte jurídica, aunque el caso de estudio este orientado a los recursos humanos no puedo dejar de lado todo lo relacionado con la parte más laboral, tras realizar una búsqueda con los términos “adicción al trabajo”, “trabajo excesivo” y “trabajo compulsivo” por la página web del Consejo General del Poder Judicial y no haber encontrado ninguna sentencia en la que se especifique en concreto un caso sobre adicción al trabajo, por el contrario si he encontrado sentencias en las que se aborda el tema sobre trabajadores/as que en sus contratos de trabajo acuerdan un horario con la empresa pero que en muchas ocasiones luego se ve ampliado y no siendo remunerado como horas extraordinarias, y siempre con el visto bueno de la empresa.

También hay que destacar la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, en su artículo 88, que señala el derecho que tienen los empleados/as a la desconexión digital, garantizando de este modo a los trabajadores/as que fuera de su horario de trabajo se les respeten los descansos, permisos y vacaciones. La desconexión digital esta muy vinculada en la actualidad, ya que los empleados cada vez tienen menos descanso totalmente, ya que cuando llegan a sus casas pueden acceder en un momento a través del móvil de empresa o de ordenador al e-mail del trabajo, realizar llamadas de clientes, etc.

Marco teórico

La Psicología de la salud ocupacional es la disciplina dentro del ámbito de la Psicología que se ocupa de la mejora de la calidad de vida laboral y de proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los/as trabajadores/as (NIOSH, The National Institute for Occupational Safety and Health), disciplina desde la que se va a orientar el presente TFG. En este sentido se refiere a seguridad cuando un/a trabajador/a está libre y exento de sufrir cualquier riesgo en su lugar de trabajo, a salud cuando un empleado/a tiene “*un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*” (OMS, 1948) y bienestar se refiere a un estado por parte del trabajador/a en el que se encuentra bien, con salud, con energía, etc.

En esta misma línea, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 4, define los Riesgos Laborales como la probabilidad de que un trabajador/a sufra un daño derivado del trabajo que realiza.

Por otro lado, hay que destacar los factores de riesgos psicosociales, que la OIT los define como “*aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés*” (OIT, 1986).

Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008), proponen una serie de marcadores organizacionales y laborales que dan lugar a un listado de factores psicosociales. En la tabla 1 se puede observar como estos autores distinguen entre factores organizacionales y factores laborales.

Tabla 1: Marcadores organizacionales y laborales

Factores Organizacionales	Factores Laborales
- Factores de política	- Condiciones de empleo
- Factores de filosofía	- Diseño del puesto
- Cultura de la organización	- Calidad en el trabajo
- Relaciones laborales	

Fuente: Elaboración propia a partir de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008).

Es importante señalar los marcadores laborales y organizacionales ya que los efectos pueden ser tanto positivos como negativos.

Por otra parte, en el trabajo se va a explicar un daño psicosocial como es la adicción al trabajo, que afecta negativamente a la salud de la persona adicta y también repercute en quien está a su alrededor, ya que puede pasar factura a su vida privada, y también al rendimiento en la organización y el ambiente de trabajo.

Por otro lado y en conexión con el concepto de adicción al trabajo tenemos el *engagement* y *flow*, que están más relacionado con mente positiva, buena salud tanto física como mental, buen ambiente de trabajo y es favorable para que una organización sea más saludable.

Adicción al trabajo

El término adicción al trabajo también conocido en inglés como *Workaholism*, fue definido por primera vez por Oates (1968), para referirse a su propia adicción al trabajo. Posteriormente en 1971 Oates definió la adicción al trabajo como “*una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones personales*” (Oates, 1971, citado en Del Líbano y Llorens, 2014, p.14). A partir de ese momento el concepto fue cogiendo popularidad y siendo investigado.

Existen multitud de visiones a la hora de definir la adicción al trabajo, tanto como un concepto positivo o como un concepto negativo. Inicialmente se valoró desde una perspectiva positiva, autores como Machlowitz (1980), entendía la adicción al trabajo como un fenómeno positivo desde un punto de vista de la organización. Aunque en la actualidad hay un mayor acuerdo en que es un concepto negativo, en esta línea hay autores como Peirpel y Jones (2001) citado en Del Líbano y Llorens (2014, p.14) que afirman que la adicción al trabajo les produce un mayor disfrute a aquellos empleados/as que se esfuerzan más en su trabajo, que son más trabajadores/as.

También hay que destacar las consecuencias negativas de la adicción al trabajo, son evidentes no solo a nivel individual sino también a nivel grupal y organizacional. De acuerdo con Del Líbano y Llorens (2012), entre las consecuencias negativas de la adicción al trabajo podemos encontrar la insatisfacción con el trabajo realizado, irritabilidad por parte del “adicto/a”, ansiedad, depresión, problemas de salud, problemas extra-laborales y absentismo laboral. Una de las ideas que asocia mejor todos estos aspectos sobre la adicción al trabajo es la que presentan Shaufeli, Taris y Bakker (2006), ya que estos autores afirman que los adictos/as trabajan por encima de lo que su trabajo requiere y se esfuerzan más de lo necesario para las personas para las que trabajan,

descuidando otras áreas de su vida. Trabajan debido a necesidades internas y no por dinero, cultura organizacional o por escalar posiciones dentro de la organización. Por lo tanto y después de múltiples visiones de la adicción al trabajo, los autores Salanova, *et al.*, (2008) entienden que la adicción al trabajo “*es un daño laboral de tipo psicosocial, caracterizado principalmente por el trabajo excesivo debido a una irresistible necesidad o impulso interno de trabajar constantemente*”. El trabajador/a no se siente bien, y presenta síntomas de estrés y malestar psicológico, y todo ello le acaba afectando tanto al ámbito personal como laboral del trabajador/a.

Una vez ya definido el concepto de adicción al trabajo, podemos destacar que tras varias investigaciones realizadas en las últimas décadas sobre la adicción al trabajo se ha demostrado que existen características que caracterizan a la persona adicta y son útiles para su diagnóstico (Del Líbano y Llorens, 2014, p.19). Teniendo en cuenta estas características, se presenta el perfil típico de la persona adicta/o al trabajo, el cual está dividido en dos partes, en primer lugar las características clave y por otro lado tenemos otras características importantes como se puede observar en la tabla 2.

Tabla 2: Perfil típico de la persona adicta al trabajo

Características clave	Otras características importantes
1. Trabajo excesivo	1. Manipulación de la información
2. Trabajo compulsivo	2. Realización de tareas innecesarias
3. Negación del problema	3. Comunicación interpersonal deficiente
4. Necesidad de control	4. Problemas de salud
5. Alta importancia y significado del trabajo	5. Autoeficacia
6. Alta vitalidad, energía y competitividad	
7. Problemas extra-laborales	
8. Problemas de rendimiento a medio-largo plazo	

Fuente: Elaboración propia a partir de Del Líbano M. y Llorens S. (2012).

Las dos dimensiones básicas para determinar si un trabajador/a es adicto son: trabajo excesivo y trabajo compulsivo. Nos referimos a **trabajo excesivo** cuando el trabajador/a permanece más horas trabajando que las indicadas en su contrato, tiende hacer frente a multitud de tareas bajo una presión temporal durante su jornada laboral y realizado un número excesivo de tareas en comparación a las competencias y habilidades que el

trabajador/a posee. En muchas ocasiones es habitual que el empleado/a se lleve trabajo a su casa, durante los periodos vacacionales, cuando está enfermo (absentismo), etc. Una vez la adicción ya ha aparecido, el exceso de trabajo irá en aumento con el paso del tiempo hasta que llegue un punto en el que el trabajador se vea desbordado y no pueda asumir realizar tanto trabajo. Y en el caso de **trabajo compulsivo** es cuando el trabajador/a siente un impulso que le encamina a trabajar, ya sea mediante la realización de tareas o mediante pensamientos sobre esas tareas, por lo que solo se encuentra bien cuando está trabajando. Cuando el empleado/a adicto/a no puede trabajar empieza a tener ansiedad y pensamientos de culpabilidad (Del Líbano y Llorens, 2012).

Tras haber explicado las características clave e importante que presenta un adicto/a al trabajo, se puede observar que muchos de ellos comparten una serie de características personales, todo ello se puede explicar a través del **Patrón de Conducta Tipo A**, que cuenta con muchos estudios a sus espaldas. Ya que en el caso de estudio que vamos a realizar, el sujeto C es competitivo y tiene una sobre-implicación en el trabajo y estaría muy relacionado con el Patrón de Conducta Tipo A que ahora vamos a explicar.

A través de estudios realizados en los años 80 y 90 se determinó que las personas que presentan un Patrón de conducta Tipo A y además unos rasgos obsesivos - compulsivos tienen más probabilidades de ser en un futuro adictos al trabajo (Seybold y Salomone, 1994, citado en Del Líbano y Llorens, 2014, p.33). Y es que el Patrón de Conducta Tipo A se caracteriza por ser un patrón complejo de acción - emoción en personas que se dedican en cuerpo y alma a lograr los objetivos marcados por la organización en el menor tiempo posible y a cualquier coste (Friedman y Rosenman, 1959, citado en Del Líbano y Llorens, 2014, p.33). En esta línea, Savickas indica (1990), que el Patrón de Conducta Tipo A se puede definir orientándolo al ámbito laboral, como "*una competitividad, urgencia en el tiempo, impaciencia, hostilidad y sobre-implicación en el trabajo*" (p.152-153). También destacar que existen semejanzas entre las características típicas que tiene los sujetos con Patrón de Conducta Tipo A con otros comportamientos que se perciben en las personas adictas al trabajo. Algunas de estas características son: impaciencia, hostilidad, competitividad, agresividad física o verbal, arrogancia, sobre-implicación y sobre-compromiso (Del Líbano *et al.*, 2006; citado en Del Líbano y Llorens, 2014, p.34).

Causas o predictores de la adicción al trabajo

Para entender cómo se produce la adicción al trabajo, es importante adentrarse en los diferentes modelos teóricos.

En primer lugar, tenemos el **Modelo de Esfuerzo – Recompensa**, propuesto por Peirpel y Jones (2001; citado en Del Líbano y Llorens, 2014, p.46-47), es un modelo teórico específico de adicción al trabajo, en él se considera que hay dos dimensiones independientes a partir de las cuales se puede estudiar la adicción al trabajo. La primera sería la percepción de esfuerzo, es la realizada por la persona y la segunda sería la percepción de la recompensa recibida. En función de la combinación de estas dos dimensiones podemos distinguir cuatro tipos de trabajadores.

Tabla 4: Cuatro tipos de trabajadores según la percepción de esfuerzo y recompensa.

Tipo de trabajador	Esfuerzo	Recompensa
1. "Adicto al trabajo"	Alto esfuerzo	Alta recompensa
2. "Overworkers"	Alto esfuerzo	Baja recompensa
3. "Withholders"	Bajo esfuerzo	Baja recompensa
4. "Coleccionistas"	Bajo esfuerzo	Alta recompensa

Fuente: Elaboración propia a partir de Peirpel y Jones (2001).

Como se puede observar en la tabla 4 en el caso del tipo de trabajador "Adicto al trabajo" se caracteriza por alto esfuerzo realizado y a su vez percibe una alta recompensa, en el caso de los "Overworkers" perciben que hay un desequilibrio entre el alto esfuerzo que realizan y la baja recompensa que obtienen. Por otro lado, los "Withholders" perciben una baja recompensa pero también su nivel de esfuerzo es bajo, y por último, los "Coleccionistas", que perciben una alta recompensa aunque presenten un nivel de esfuerzo bajo.

Siguiendo con el hilo de lo anteriormente explicado sobre la relación de la adicción al trabajo con la personalidad, tenemos el modelo sobre la **Teoría de la Personalidad y los Incentivos**, desarrollado por Liang y Chu (2009; citada en Del Líbano y Llorens, 2014, p.51-52), en él se propone que la adicción aparece cuando se dan estos tres factores: unos determinados rasgos de personalidad, los incentivos personales y los incentivos organizacionales.

En cuanto a los rasgos de personalidad, el modelo considera que hay cuatro rasgos fundamentales en el desarrollo de la adicción: los rasgos obsesivos – compulsivos, la orientación hacia el éxito, el perfeccionismo y la responsabilidad. Respecto a los dos tipos de incentivos, los "incentivos personales" son los que se generan por los valores internos que cada persona tiene hacia el trabajo, que hace que el trabajador/a priorice su trabajo a otros aspectos de su vida y los "incentivos organizaciones" son los referidos

al fomento de la adicción al trabajo que se hace desde la organización como cultura organizacional. Tanto los incentivos personales como los organizacionales afectan a la relación que existe entre el rasgo de personalidad y adicción al trabajo, ya que la interacción entre rasgos e incentivos es lo que hace que el empleado/a disfrute por trabajar, de que trabaje en exceso, de obsesionarse con su trabajo, etc.

Consecuencias derivadas de la adicción al trabajo

Al hablar de las consecuencias de la adicción al trabajo, debemos ver primero a nivel nacional como es su efecto, tras una búsqueda he podido extraer información a través del Instituto Nacional de Estadística (INE) (Randstad, 2015) en una encuesta realizada se obtuvo que el 59% de los trabajadores/as en España sufre algún tipo de estrés en el trabajo. En este sentido también se puede recalcar que según la encuesta nacional de condiciones de trabajo, realizada por el INSST (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo) (Hidalgo, 2018), los trabajadores/as realizan horarios atípicos a los que consideramos como normales, es decir, realizando jornadas de más de 10 horas, trabajar a turnos, tanto mañana, tarde y noche, etc., todo ellos afecta a una amplio porcentaje de trabajadores en España, siendo un 54% los que trabajan en sábado, un 33% los que trabajan los domingos, un 28% los que trabajan más de 10 horas en su jornada laboral y un 22% los que trabajan en horario nocturno. Y además el 65% de los españoles no puede elegir su horario de trabajo. Todo ello afecta de manera notable en la salud del trabajador/a, no pudiendo hacer los descansos convenientes, ni ampliar sus relaciones sociales, ni compartir con sus familiares, aumentan los niveles de padecer ansiedad, entre otras muchas consecuencias. En el año 2013 tras un estudio realizado por por la Universidad Politécnica de Valencia, la Universidad Jaume I de Castellón y la Universidad del País Vasco, reflejaba que el porcentaje de adictos al trabajo en España era de un 4,6% y preveían que si seguía la misma tendencia que se había observada hasta entonces, podría alcanzar un 11,8% en 2016 (El Confidencial, 2013).

Podemos hacer una diferenciación de las diferentes consecuencias que se derivan de la adicción dependiendo del objetivo de alcance (Del Líbano y Llorens, 2012). En primer lugar tendríamos las que afectan a la propia persona adicta al trabajo, en segundo lugar tendríamos las que afectan a la organización y por último las que afectan a las relaciones fuera del trabajo. En muchas ocasiones los distintos tipos de consecuencias están interrelacionados, aunque se intente tratar por separado.

En la mayoría de los casos, las consecuencias de la adicción recaen en la propia persona adicta al trabajo, son muchos los estudios que han relacionado la adicción al trabajo con consecuencias negativas para el trabajador. Los estudios de Klafit y Kleiner (1988) indicaron que los adictos al trabajo presentan un estilo de vida principalmente caracterizado por ansiedad y estrés, lo que aumenta las posibilidades de que la persona adicta pueda sufrir algún tipo de enfermedad de tipo cardíaco. En esta misma línea, se ha destacado que trabajar muchas horas aumenta el nivel de fatiga en el trabajador/a ya que no tiene tiempo suficiente para descansar las horas necesarias, lo que conlleva que en el futuro padezca estrés, depresión, y cometa un mayor número de errores en su trabajo (Del Líbano y Llorens, 2014, p.64).

También cabe destacar las consecuencias de la adicción al trabajo sobre la organización, ya que la adicción no solo afecta a la persona adicta sino también a la organización para la que trabaja y con ello la relación con los compañeros/as, ya que la persona adicta presenta problemas para delegar su trabajo en sus compañeros/as con el objetivo de trabajar cada vez más. Por otro lado, la adicción afecta de manera notable en la organización debido a los problemas de rendimiento del trabajador/a adicto, ya que aunque a corto plazo será más productivo, a largo plazo debido al exceso de trabajo que asume surge el efecto rebote y su rendimiento estará muy por debajo de lo esperado. Como se puede observar el adicto/a no le gusta trabajar en equipo, crea ambiente de trabajo tenso y hostil, crea un clima laboral negativo y todo ello afecta negativamente en los resultados de la organización, y todo ello empeora cuanto más tiempo permanezca el adicto/a en la empresa y también dependiendo del número de trabajadores/as adictos que hayan en la empresa (Del Líbano y Llorens, 2014, p.66-67).

Como se ha comentado anteriormente, es un hecho que la vida del adicto se centra exclusivamente en su trabajo, con lo que le dedica poco o nada de tiempo a su vida familiar y social. Por ello cabe destacar, las consecuencias de la adicción sobre las relaciones familiares y sociales. En investigaciones se ha podido demostrar el deterioro que sufre el círculo social y familiar de las personas que son adictas al trabajo. Autores como Klafit y Kleiner (1988) hicieron estudios sobre el impacto que tenía la adicción al trabajo en la familia y escribieron sobre los problemas conyugales que sufrían las personas adictas, comprobando que en la mayoría de los casos los matrimonios terminaban en divorcio.

Herramientas de medición

A continuación se va a dar paso a explicar los diferentes instrumentos de medida de la adicción al trabajo, tanto cualitativa como cuantitativamente (Del Líbano y Llorens, 2012).

En primer lugar al hablar de las herramientas de medición cualitativas tenemos **la lista de comprobación** (anexo 1), que por su sencillez es una de las herramientas más utilizadas y con más tradición en la evaluación de la adicción al trabajo. Se trata de listas de frases sobre las que el trabajador debe contestar con un simple Sí / No dependiendo del grado en el que las situaciones que se plantean se aproximen más o menos a su conducta. Las listas de comprobación más utilizadas son: la propuesta por Machlowitz (1980), y la de Killinger (1991).

La primera de ellas, la propuesta por Machlowitz (1980) está compuesta por 10 situaciones cotidianas que se presentan de forma sencilla. Se rellena de forma sencilla, simplemente se tiene que responder con Sí / No. Un ejemplo de situación sería “*¿Te levantas temprano?*”. Y la segunda lista es la propuesta por Killinger (1991), en este caso es algo más complicada por su extensión, ya que consta de 30 preguntas en las cuales el trabajador/a tiene que contestar Sí / No. Un ejemplo de pregunta sería “*¿Piensa que es usted una persona especial o diferente de los demás?*”.

Posteriormente Del Líbano y Llorens (2012) propusieron una lista de comprobación actualizada que sirviera para realizar una primera evaluación rápida de la adicción al trabajo, la cual está formada por 10 preguntas, basadas en una escala de respuesta tipo Likert que se contesta de 0 “nunca” a 6 “siempre”, las preguntas evalúan aspectos relacionados con el trabajo excesivo y compulsivo, que son los dos elementos básicos en la adicción al trabajo.

Siguiendo con las herramientas cualitativas, tenemos las **entrevistas**, la entrevista es una conversación verbal entre dos o más personas con la finalidad de obtener información. En este caso, se preparan de antemano una serie de preguntas que se le quieren hacer al sujeto con el objetivo de obtener más información y verificar los resultados obtenidos en la lista de comprobación y los cuestionarios.

Por otro lado, en el caso de que se hayan detectado personas que puedan ser adictas/os, es necesario llevar a cabo una entrevista personalizada donde se confirme que, en efecto, la adicción está presente en el trabajador/a. En algunas ocasiones incluso puede

que sea necesaria que se realicen entrevistas a los compañeros/as así como a los familiares de la persona sospechosa de que pueda estar sufriendo adicción al trabajo, si al realizarle la entrevista al trabajador/a haya quedado alguna duda.

Se pueden diferenciar dos tipos de entrevistas que son las se suelen hacer, la primera es la dirigida a la propia persona adicta (anexo 2) y la segunda la dirigida a los compañeros/as (Del Líbano y Llorens, 2012).

La realizada a la persona adicta, es una entrevista semi – estructurada, la cual debe ser realizada por un profesional con experiencia para poder obtener toda la información necesaria en el menor tiempo posible. Se inicia con una breve presentación por ambas partes, para así romper el hielo, posteriormente se explican las razones de la entrevista y que se mantendrá en todo momento la confidencialidad. Es aconsejable iniciar la entrevista centrándose en los aspectos laborales, se suele pedir que el trabajador/a explique cómo es un día normal de trabajo, también se aprovechan este tipo de entrevistas para preguntar al trabajador/a si se siente autoeficaz en su trabajo. Una vez realizadas las preguntas de aspecto laboral, pasa a las las preguntas socio laborales, en esta parte se centra en averiguar si el trabajador/a mantiene un equilibrio entre su trabajo y su vida social/familiar. Y para finalizar se suele preguntar al sujeto si cree que tiene algún problema en relación con la adicción al trabajo, y en caso de contestación afirmativa, que ha pensado para solucionarlo (Del Líbano y Llorens, 2014, p.99-100).

Y en el caso de la entrevista a compañeros/as de trabajo de la persona adicta o familiares, es una complementaria a la anterior. Una de las dificultades a la hora de realizar esta entrevista es seleccionar al compañero/a de trabajo al que se le va a realizar, ya que ha de ser una persona cercana al trabajador/a, que habitualmente tenga contacto con el/ella, y si es posible que compartan en la organización alguna responsabilidad o cargo. En esta entrevista se sigue un guion de preguntas que debe contestar el compañero o familiar, por lo que en este caso también lo más adecuado es realizar una entrevista semi – estructurada (Del Líbano y Llorens, 2014, p.102-103).

En segundo lugar como herramientas de medición cuantitativas, tenemos los **cuestionarios de autoinforme**, que son formularios de preguntas ante las cuales el sujeto debe responder según una alternativas dicotómica o nominales. En la actualidad encontramos los siguientes cuestionarios de autoinforme estandarizados.

1. Work Adicction Risk Test (WART) de Rryan Robinson (1989).
2. Workaholism Battery (WORKBAT) de Spence y Robbins (1992).
3. Schedule for Nonadaptive Personality Workaholism Scale (SNAP – Work) de Clark (1993).
4. Workaholic Adjective Checklist (WAC) de Haymon (1993).
5. Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) de Schaufeli (2006).
6. La versión reducida de DUWAS – 10 validada por Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli (2010).

Para nuestro caso de estudio, hemos decidido utilizar la versión reducida de DUWAS-10.

Engagement

El *engagement* se ha convertido en un concepto global, el concepto *engagement* está asociado a otros términos como la implicación, el compromiso y la energía.

El *engagement* ha sido definido por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Baker (citado en Salanova y Schaufeli, 2009 p.109) como un “*estado mental positivo, relativamente persistente, de plenitud que es caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción en el trabajo*”. El **vigor** se caracteriza por altos niveles de energía, resistencia mental y esfuerzo por parte del trabajador/a en la actividad que se está realizando y la persistencia del trabajador/a incluso cuando se presentan dificultades para realizar la tarea. Por otro lado, **la dedicación** se refiere a la fuerte implicación que tiene el trabajador/a en la tarea que realiza, y presenta un sentimiento de entusiasmo, inspiración y orgullo. Y por último, **la absorción**, se caracteriza por la alta concentración del trabajador/a, la sensación de que el tiempo pasa volando y presenta dificultades a la hora de desconectar del trabajo (Salanova y Schaufeli, 2009, p.109).

El concepto de *engagement* en el trabajo surgió en la década de los noventa de la mano de Kahn (1990, citado en Salanova y Schaufeli, 2009, p.105 - 106) el cual lo describió como el “*aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo*”. Este autor identificó tres condiciones psicológicas que se tienen que dar en los roles de trabajo del sujeto para que pueda experimentar *engagement*, tales condiciones son: **la significación**, la cual se entiende como que el trabajo en sí mismo es valioso y retador; **la seguridad** de que el lugar donde trabaja el empleado/a es fiable y seguro, y **la disponibilidad** de recursos tanto físicos como psicológicos necesarios para mejorar

el rol laboral. En esta línea, hay que destacar que el *engagement* en el trabajo tiene mucha importancia, por sus consecuencias positivas para los trabajadores/as, equipos de trabajo y organización. Los trabajadores/as *engaged* tienen una mayor satisfacción en su puesto de trabajo y las tareas que realizan, presentando un mayor compromiso con la organización y no pensando en abandonarla (Salanova y Schaufeli, 2019).

Una de las cosas interesantes sobre el *engagement* es que puede acabar siendo “contagiado” por los miembros del equipo de trabajo, ya que las personas que trabajan juntas en el mismo equipo interactúan en todo momento y eso implica un proceso de contagio de experiencias de unos/as a otros/as, ya siendo tanto emociones positivas como negativas, los trabajadores/as coinciden emocionalmente, dejándose de este modo influir sobre ellas (Salanova y Schaufeli, 2009, p.161). De un modo u otro nos empapamos de las emociones de las personas que nos rodean y eso hace que acabemos haciéndolas nuestras, en psicología esto se denomina “contagio emocional” y según Hatfield, Cacioppo y Rapson (1994, citado en Salanova y Schaufeli, 2009, p.161), es la tendencia que tenemos a imitar automáticamente posturas, tono de voz, movimientos de otra persona y con ello acabar sintiendo las mismas emociones. Se han realizado varios estudios en relación al contagio emocional en el *engagement*, en uno de ellos realizado por Bakker, Van Emmerik y Euwema (2006, citado en Salanova y Schaufeli, 2009, p.163) el estudio fue realizado a ochenta y cinco equipos de policía holandeses, y se encontró una relación con respecto al *engagement* colectivo y al individual de cada policía, resaltando que los policías que comunicaban al resto de compañeros su optimismo, actitudes positivas y energía, creaban un clima de trabajo positivo, independientemente de las demandas y recursos que tenían en su trabajo. Este clima de trabajo positivo incremento el *engagement* en cada policía, surgiendo de ellos un contagio emocional. Se puede comprobar que si el grupo de trabajo desprenden al resto de compañeros/as actitudes positivas y buena energía eso puede hacer que el resto de compañeros/as también lo sientan y sea favorable para la organización.

Causas o predictores del *engagement*

Ahora bien hay que hablar de las causas o predictores del *engagement*, lo vamos hacer según el **Modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL)** el cual se divide en demandas laborales, y recursos tanto laborales y como personales (Bakker y Demerouti, 2017; citado en Salanova et al., 2019, p. 209-212).

A la hora de referirnos a las **demandas laborales**, cabe destacar que en todos los puestos de trabajo siempre nos vamos a encontrar con tareas que nos apetece hacer más y otras menos, pero que se tienen que realizar, estas tareas pueden ser tanto físicas, mentales, organizacionales o socio-emocionales. Para realizarlas se requiere energía, esfuerzo y involucración por parte del trabajador. Las demandas contribuyen a fomentar sentimientos positivos cuando se percibe como un reto por parte del trabajador/a, pero también se pueden producir estrés laboral o ansiedad cuando se perciben como amenazantes. En el caso de los **recursos laborales** son necesarios para hacer frente a las demandas laborales, nos referimos a recursos como aquellas características físicas, psicológicas, sociales o organizacionales del trabajo. La falta de recursos aumenta las demandas laborales y esto contribuye indirectamente a la aparición del estrés laboral. Y por último, los **recursos personales**, son aquellos que tienen la capacidad de movilizar los recursos laborales y reducir el impacto negativo que tienen las demandas laborales.

Algunas de las demandas laborales relacionadas con el *engagement* serían: presión temporal, alta carga de trabajo, inseguridad laboral, trabajar excesivamente, etc. En el caso de recursos laborales relacionados con el *engagement* serían: autonomía, liderazgo positivo, buen clima de trabajo, etc. Y por último, en el caso de recursos personales relacionados con el *engagement* serían: actitud proactiva, autoeficacia, resiliencia, etc. (Salanova *et al.*, 2019).

Para fomentar el *engagement* en la organización, lo mejor es incrementar los recursos laborales y personales, y por otro lado disminuir las demandas estresantes. Así, de acuerdo con este modelo, tanto los recursos laborales como los personales fomentan el *engagement* en el trabajo llevando a los trabajadores/as a un mayor rendimiento en la organización y en ese sentido a un mayor beneficio por parte de la organización.

Herramienta de medición

A continuación, paso a explicar la herramienta de medición cuantitativa del *engagement* elegida para este TFG.

La herramienta de medición cuantitativa del *engagement* es la basada en la definición que incluye vigor, dedicación y absorción (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; citado en Salanova y Schaufeli, 2009, p.111), es el cuestionario *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), es uno de los cuestionarios que se van a utilizar en el caso

de estudio. El cuestionario original está formado por 17 ítems, pero también podemos encontrar una versión reducida de 9 ítems (Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006). Los ítems del cuestionario se puntúan en una escala de Likert, en la cual hay siete posibilidades de respuesta que va desde el 0 “nunca” hasta el 6 “siempre”. El cuestionario está disponible en 10 idiomas. En el caso del presente caso de estudio se pasará al sujeto C la versión reducida de 9 ítems.

Flow

El concepto de *flow* tiene su origen en los años setenta, cuando el psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi comenzó a investigar lo que caracterizaba a las personas que disfrutaban haciendo alguna actividad (artistas, bailarines, deportistas de élite...) en la que desarrollaban sus habilidades al máximo. Todas estas personas al explicar cómo se sentían durante la realización de la actividad coincidían en que “fluían” con la actividad, lo que acabó denominando esta experiencia como la experiencia de *flow*.

Csikszentmihalyi,(1990; citado en Rodríguez y Cifre, 2012, p.17) define la experiencia de *flow* como “*aquella condición en la que la persona está tan inmersa en una actividad concreta que nada más parece importar a su alrededor, se experimenta una alta sensación de disfrute que la persona la realiza por el mero hecho de realizarla*”.

En investigaciones realizadas por Csikszentmihalyi (1975; citado en Rodríguez y Cifre, 2012, p.18) se extraen nueve características que describen la experiencia de *flow* como se puede observar en la tabla 5.

Tabla 5 : Nueve características que describen la experiencia de *flow*.

Características experiencia de <i>flow</i>
- tener unas metas claras,
- una retroalimentación inmediata,
- tener unas habilidades personales adecuadas,
- realizar las acciones una detrás de otra,
- alto nivel de concentración,
- un fuerte sentimiento de control,
- pérdida de autoconciencia,
- alteración del tiempo,
- la experiencia se convierte en autotélica (un fin en sí misma)

Fuente : Elaboración propia a partir de Csikszentmihalyi (1975).

Como anteriormente hemos explicado en la adicción al trabajo y el *engagement*, el *flow* tienen dos principales dimensiones, según Rodríguez – Sánchez, Cifre, Salanova y Aborg (2008; citado en Rodríguez y Cifre, 2012) son la absorción y el disfrute.

En el caso de la **la absorción** hace referencia al estado total de concentración, donde las personas se encuentran totalmente sumergidas en la actividad que están realizando, lo que conlleva que el tiempo se les pase volando, y además olviden todo lo que pasa a su alrededor. Aplicándolo al contexto laboral, se hablaría de absorción, por ejemplo, en el momento en que un empleado/a está totalmente involucrado en la tarea que está realizando (Rodríguez y Cifre, 2012, p.19) Y en el caso de **el disfrute**, es el sentimiento positivo que ocurre cuando la actividad que desempeñamos nos llena de placer, divertimento y al realizar la tarea proporciona a la persona unos sentimientos de satisfacción. Aplicando este concepto al contexto laboral se podría decir que, por ejemplo, el empleado/a que está realizando un análisis de datos, durante la realización del análisis de datos está disfrutando de la búsqueda de datos necesaria, siente emociones positivas mientras realiza la actividad que ese trabajo requiere (Rodríguez y Cifre, 2012, p.20).

Podríamos afirmar que la experiencia de *flow* se traduce en un alto nivel de absorción y de disfrute de la actividad que se está realizando.

Causas o predictores de la experiencia de *Flow*

En línea con lo anteriormente explicado, se pueden encontrar diferentes modelos explicativos relacionados con el *flow*, aunque el más conocido y utilizado ha sido el creado por Mihaly Csikszentmihalyi, en 1975. El modelo conocido como **Modelo de Canal**, se centra principalmente en dos variables como son: el nivel de reto y el nivel de habilidades de la propia persona. El desafío que supone realizar una tarea es cuando nos referimos a el nivel de reto, por ello se considera retadora una actividad cuando se plantea una serie de objetivos que deben ser conseguidos superando una serie de obstáculos o dificultades, y todo ello dependiendo del nivel de habilidades y competencias de la persona. Por otro lado, las habilidades de la persona se refiere a la aptitud y capacidad que dispone una persona para llevar a cabo una tarea concreta. Lo que plantea este modelo es que en función de la combinación del nivel de reto y las habilidades pueden aparecer diferentes estados que podrá experimentar el individuo (Rodríguez y Cifre, 2012, p.21-23).

En estudios posteriores se siguió analizando el presente modelo, lo que llevó a encontrar que el simple equilibrio entre reto y habilidades no produce *flow* en todas las ocasiones.

Por ello más adelante Massimini y colegas, junto con Csikszentmihalyi ampliaron el modelo, a un nuevo modelo al que nombraron **Modelo de Fluctuación** (figura 1), este modelo añade al anterior que no solo es necesario que haya un equilibrio entre las habilidades sino que, además, estos niveles debían de ser altos. Al referirse a niveles altos, es cuando una persona se enfrenta a una situación que está por encima de la media en cuanto a reto y habilidad. En estos casos se comprobó que hay mayor probabilidad de que la persona experimente la experiencia de *flow* (Csikszentmihalyi, 1997; citado en Rodríguez y Cifre, 2012, p.21-23).

Figura 1: El canal de *Flow* / Modelo de Fluctuación.



Fuente: Csikszentmihalyi (2009, p. 44)

Dependiendo de los niveles de reto de la actividad y las habilidades de la persona se pueden experimentar unas emociones u otras. Aplicando este modelo al contexto laboral, podemos apreciar que en multitud de ocasiones se observa que en algunos empleados/as que tienen un nivel alto de habilidades, realizan en su puesto de trabajo tareas rutinarias con bajo nivel de reto, eso les produce aburrimiento y mostrar situaciones de apatía por parte de los trabajadores/as. Pero por otro lado, con frecuencia se dan situaciones en las que hay trabajadores/as que poseen pocas habilidades para realizar las tareas, (p.ej. cuando el empleado es nuevo en su puesto de trabajo y no ha recibido adecuadamente las instrucciones o formación necesaria para realizar su trabajo), provoca situaciones de ansiedad y malestar por parte del trabajador/a ya que no se ven capacitados para poder realizar las tareas que les han sido ordenadas. Por ello, para que el trabajador/a experimente *flow* es necesario que su nivel de habilidades y de reto este equilibrado. A parte, un trabajador/a con un nivel óptimo de habilidades para su trabajo, puede ir superando retos y desarrollando nuevas habilidades, y todo ello hace que la organización para la que trabaja obtenga mayores resultados saludables (Rodríguez y Cifre, 2012, p.23).

Herramientas de medición

A continuación, paso a explicar las diferentes herramientas para la medición cualitativa y cuantitativa del *flow*.

En primer lugar tendríamos las herramientas de medición cualitativas, en el contexto laboral se hará con el objetivo de que las personas que experimentan la experiencia de *flow* en su puesto de trabajo describan en qué momento concreto la experimenta, y todo ello a través de una **entrevista** más o menos estructurada (Rodríguez y Cifre, 2012, p.80).

Las primeras entrevistas sobre *flow* fueron las realizadas por Csikszentmihalyi a artistas con el objetivo de averiguar la naturaleza de las experiencias de *flow*, de estas entrevistas posteriormente surgió el concepto de *flow* (Rodríguez y Cifre, 2012,p.82).

También Allison Y Duncan (1988, citado en Rodríguez y Cifre, 2012, p.82) aplicándolo tanto al contexto laboral y como fuera del contexto laboral realizaron entrevista a 20 mujeres trabajadoras que les describieron las diferencias entre las experiencias de *flow* en su puesto de trabajo y fuera de el, objetivo principal era averiguar el número de experiencias de *flow* y *antiflow* que experimentaban, su naturaleza y el contexto en el que se producía. De esta forma se desarrolló un modelos de entrevista semiestructurada con el objetivo de obtener la máxima información. A raíz de la entrevista semiestructurada de Allison y Duncan (1988), se han elaborado muchas otras adaptaciones al contexto y a la actividad que se quiera estudiar.

En la entrevista semiestructurada se analizan fundamentalmente tres aspectos:

1. Los aspectos que conforman la experiencia de *flow* a través de el análisis cualitativo del discurso dado por el sujeto y los datos cuantitativos (frecuencia y duración de la experiencia).
2. Los antecedentes de la experiencia (nivel de reto y competencia) a través de datos cuantitativos.
3. Las consecuencias de la experiencia de *flow* y se obtiene a través de datos cualitativos.

En el caso de entrevistas o cuestionarios basados solamente en datos cualitativos se utilizan en pocas ocasiones, se suelen utilizar en un primer acercamiento para la evaluación del concepto, por ello es importante combinarlos con otras herramientas para obtener datos cuantitativos.

En segundo lugar, tenemos las herramientas cuantitativas para el estudio del *flow*, como ya hemos comentado en la parte anterior lo ideal es hacer una combinación de la metodología cualitativa y cuantitativa. La herramienta estrella es el **cuestionario**, se caracteriza por ser de aplicación única, son autorregistros y la persona que lo rellena debe puntuar diversos ítems que hacen referencia al concepto que se analiza, de acuerdo con la correspondiente escala de la respuesta. La escala de respuesta más común suele ser la de tipo Likert, que va de 0 “nunca” a 6 “siempre”.

Una de las primeras medidas cuantitativas que se utilizó para medir la experiencia de *flow* fue la **Escala de Flow** (*Flow Scale*; Mayers, 1978, citado en Nakamura y Csikszentmihalyi, 2002; citado en Rodríguez y Cifre, 2012, p.91) que media la frecuencia en la que el sujeto experimentaba cada una de las dimensiones de la experiencia de *flow*. Otra de las herramientas de medición es el **Cuestionario sobre Flow** (*Flow Questionnaire*) (Csikszentmihalyi, 1988; citado en Rodríguez y Cifre, 2012, p.92) en él se presentan diferentes situaciones en las que se describe la experiencia y posteriormente se realizan preguntas sobre: si se ha tenido esa experiencia, la frecuencia y en qué contextos o actividades se ha experimentado.

En esta línea, Delle Fave y Missimini (1988; citado en Rodríguez y Cifre, 2012, p.91) hicieron una combinación entre el *Cuestionario sobre Flow* y la *Escala de Flow* para poder identificar las actividades en las que personas experimentan la experiencia de *flow* y así poder comparar, según la puntuación obtenida en las diferentes dimensiones de *flow*, las principales actividades en las que se experimentaba *flow* con aquellas que realizan en la vida cotidiana. Aplicando esta técnica al ámbito laboral se podría utilizar para averiguar en qué actividades o tareas concretas que realiza el trabajador/a en su puesto son las que le hace experimentar mayores niveles de *flow*.

En el ámbito laboral, una de las pocas herramientas exclusivas para evaluar la experiencia *flow* es el **Inventario de Flow en el trabajo** (*The Work – Related Flow Inventory – WOLF*; Bakker, 2008), es un cuestionario de auto – informe, el cual está compuesto por tres subescalas que miden: la absorción, disfrute laboral y motivación intrínseca por el trabajo. También se puede encontrar el **Cuestionario de Flow** para trabajadores que utilizan tecnologías (Rodríguez, Cifre, Salanova, y Aborg, 2008; Rodríguez, Schaufeli, Salanova, y Cifre, 2008), estos autores lo denominaron como *technoflow*. En este caso el cuestionario se basa en las variables centrales del *flow*, que son: absorción y disfrute.

OBJETIVOS

Tras haber explicado en profundidad la parte teórica, a falta de añadir la parte práctica que será de gran utilidad, se ha de plantear como objetivo general del trabajo el siguiente:

El objetivo general de este trabajo es evaluar un caso único de trabajo excesivo para diferenciar si este comportamiento se explica mejor mediante el *engagement* o la adicción al trabajo, teniendo en cuenta la dimensión de absorción como medida de *flow*.

De igual modo, se ha planteado como objetivos específicos:

1. Conceptualizar adicción al trabajo, *engagement* y *flow* a partir de una revisión de la literatura existente.
2. Analizar las diversas causas o predictores de la adicción al trabajo, *engagement* y *flow*.
3. Estudiar las diversas consecuencias individuales y organizaciones de la adicción al trabajo.
4. Explicar las diferentes herramientas de evaluación cualitativas y cuantitativas de la adicción al trabajo, *engagement* y *flow*.
5. Medir las dimensiones de adicción al trabajo y el *engagement* a través de estos dos cuestionarios: *Dutch Work Addiction Scale* – DUWAS y *Utrecht Work Engagement Scale* – UWES .
6. Distinguir en el sujeto C si presenta un perfil de adicción al trabajo o *engagement*.

METODOLOGÍA

Una vez revisado el marco teórico, vamos a realizar un “estudio de caso único” sobre el sujeto C, trabajador del sector industrial (anexo 3) con trabajo excesivo.

A través de la utilización de herramientas de evaluación de adicción al trabajo y *engagement* podremos saber si realmente el sujeto C está presentando síntomas de adicción al trabajo o realmente muestra ciertos puntos de disfrute y absorción en su trabajo.

En primer lugar, vamos a utilizar una de las herramientas cualitativas, las más utilizadas a la hora de realizar una evaluación de adicción al trabajo, es la **lista de comprobación**, que se trata de una lista sobre la que el trabajador/a tiene que contestar a 10 preguntas y la cual está basada en una escala de respuesta de tipo Likert y se contesta en una escala de 0 que es “Nunca” a 6 que es “Siempre”. Está compuesta por preguntas que evalúan aspectos relacionados con el trabajo excesivo y compulsivo, ya que son los elementos centrales en la adicción al trabajo, también algunos antecedentes de la mismo como es la autoeficacia. Además esta lista incluye un apartado en el que el sujeto puede rellenar explicando que piensa sobre su trabajo y cómo este influye en su vida, y si considera que tiene algún tipo de problema asociado al trabajo excesivo, indica que explique algún ejemplo.

Y por otro lado, una de las herramientas que está cobrando mayor importancia día a día es la **entrevista**, se utiliza como una herramienta complementaria ya que una vez identificada/o el sujeto adicto al trabajo, *engagement* o *flow*, es necesario el realizarle una entrevista personalizada donde se confirme los datos obtenidos en las herramientas de evaluación anteriormente realizadas.

En este caso he seleccionado unas preguntas de Salanova *et al*, (2006) y he añadido algunas que consideraba que podían ser interesantes para este caso de estudio. Es una entrevista semi-estructurada, en la cual el entrevistador/a o persona experta, sigue una serie de preguntas clave en la que el entrevistado/a, en este caso el sujeto C, tiene que contestar a una serie de preguntas de aspecto laboral como puede ser ¿Explíqueme cuál suele ser un día normal en su trabajo?, ¿Se siente satisfecho en las pausas/descansos que realiza en su jornada laboral?, también debe contestar a unas preguntas de aspecto socio-laboral como puede ser ¿Trabaja cuando llega a casa?, ¿Cuándo tuvo sus últimas vacaciones?, y por último debe contestar a unas preguntas

de aspecto familiar/personal como puede ser ¿Como es la relación que tiene con su pareja? ¿Cree que le dedica menos tiempo a su familia del que debería?.

En segundo lugar, tenemos las herramientas cuantitativas, que en este caso utilizamos **los cuestionario de autoinforme**, para poder evaluar al sujeto de diversas cosas, he seleccionado un cuestionario adaptado por cada tema a evaluar.

Para evaluar la adicción al trabajo he seleccionado el cuestionario **Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)** de Dr. Wilmar Schaufeli, (2006). He escogido la versión reducida DUWAS – 10 de Schaufeli *et al.* (2009) y Del Libano *et al.* (2010) en su versión en español. La versión reducida a dado muy buenos resultados en diversos estudios, con altos niveles de fiabilidad y validez. El DUWAS – 10 reducido mantiene intactas las dimensiones básicas, pero en este caso se reduce a 5 el número de ítems por dimensión. Se puntúan en una escala de 1 “Nunca” hasta el 4 “Siempre”. Los resultados se obtienen sumando los ítems de cada dimensión, que son “trabajo excesivo” que son los ítems 1, 2, 4, 6 y 8, y el resultado de la suma la dividimos entre 5 (qué son los ítems de esa dimensión), y en la otra dimensión es “trabajo compulsivo” que son los ítems, 3, 5, 7, 9, y 10, los sumamos, y el resultado se divide entre 5.

A la hora de evaluar el *engagement* he utilizado el cuestionario **Utrecht Work Engagement Scale (UWES)** de Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, y Grau, (2000), del cual he seleccionado para hacer la versión reducida de 9 ítems, que incluye las tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006). En primer lugar, el vigor se evalúa mediante tres ítems, que se caracteriza por altos niveles de energía y resiliencia, por enfrentarse a las dificultades, y por su esfuerzo en el trabajo realizado. En segundo lugar, la dedicación se evalúa mediante tres ítems, se refiere al significado o sentimiento que tiene el trabajador por su trabajo, al orgullo, inspiración que es para él/ella su trabajo. Y por último, la absorción se evalúa mediante tres ítems, se refiere a la cuando el sujeto está totalmente concentrado en el trabajo que está realizando y tiene dificultad para desconectar. En este caso, con la dimensión de absorción abordaremos el tema del *flow*, en este caso de estudio.

Los ítems del UWES versión reducida, se puntúan en una escala de respuesta que va desde el 0 “Nunca” hasta el 6 “Siempre”. Las puntuaciones se obtienen sumando los ítems de cada dimensión, sería en vigor sumar los ítems 1, 2, y 5; el resultado de la suma se divide entre tres (entre el número de ítems de la dimensión), en el caso de la dedicación, sumamos los ítems 3, 4 y 7; el resultado de esta suma se divide entre tres, y por último, la absorción sumamos los ítems 6, 8 y 9, y el resultado se divide entre 3.

Toda esa información recogida por el experto hace que dependiendo de los resultados obtenidos en los cuestionarios pueda evidenciar si realmente sufre adicción al trabajo, o por el contrario tiene altas puntuaciones en *engagement*.

TEMPORALIZACIÓN

A la hora de la realización de este estudio de caso único de trabajo excesivo en el sector industrial como trabajo de final de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, hemos seguido el siguiente cronograma:

Actividad	Fecha
Elección del tema sobre el que se va a realizar el presente TFG.	Enero
Contactar con el sujeto sobre el que se va a realizar el caso de estudio para recabar su colaboración y asegurarle la confidencialidad.	Febrero
Lectura de la diversa teoría y información encontrada tanto en manuales, libros, páginas web, etc.	Febrero
Empezar a plantear los objetivos del proyecto, y una vez planteados, empezar a redactar la parte de teoría.	Febrero
Realizar una lista de comprobación al sujeto, realizar los diversos cuestionario y por último realizar una entrevista en profundidad una vez ya realizados los cuestionarios.	Marzo
Corrección de los cuestionarios, y empezar a redactar la metodología y posteriormente reflejar los resultados obtenidos.	Marzo
Una vez tenemos los resultados, <i>feedback</i> al sujeto C.	Marzo
Y para finalizar, se realizan unas conclusiones sobre el caso de estudio.	Abril

RESULTADOS

Para obtener los datos se utilizó herramientas cualitativas y cuantitativas. En primer lugar se utilizaron las herramientas cualitativas. La **lista de comprobación**, en la cual cabe destacar que los resultados obtenidos es que el sujeto C puntúa alto en ítems, tales como: “Es competitivo y por lo general está dedicado a ganar”, “Siente que tiene una gran energía” y “Se siente capaz de hacer bien su trabajo”.

Y por otro lado, tenemos **la entrevista**, en la que el sujeto tuvo que contestar primero una parte de preguntas de aspectos laborales, se puede observar que a preguntas como ¿Termina su jornada laboral cuando corresponde o le dedica más horas de las establecidas?, el sujeto responde que sí suele dedicar más, horas y lo hace para tener contento a sus clientes, y a continuación se le pregunta ¿Lo siente como una obligación, necesidad o placer? Y el sujeto contesta que como una obligación. ¿Se ha planteado en algún momento cambiar de empleo? Y responde si, por dinero.

El sujeto trabaja a jornada partida, su trabajo principalmente es de comercial y suministrador de productos a empresas, suele realizar un descanso de 30 minutos para almorzar, en la mayoría de casos con clientes, suele habitualmente comer en casa (1h y media) pero en multitud de ocasiones tiene comidas con clientes, que se prolongan durante horas, en muchas ocasiones ve ampliada su jornada laboral por trabajo, ya que tiene que cumplir los objetivos marcados por la empresa. Tiene una relación normal con sus compañeros, al ser comercial no suele tener relación con todos los trabajadores/as, tiene libertad para organizar su día laboral, se siente autoeficaz en su trabajo y en general se siente satisfecho en su trabajo.

En la parte de preguntas de aspecto socio – laboral, se contempla que el sujeto no tiene *hobbies* fuera de su horario de trabajo, suele pasar lo que queda del día con sus hijos y su esposa, también se ha sabido a través de la entrevista que tiene móvil de empresa del cual tiene que estar pendiente incluso fines de semana, por si hay una emergencia acudir, no desconecta el móvil en periodo de vacaciones, por lo que no desconecta del trabajo. Sus últimas vacaciones han sido en semana santa, pero no tenía desde el verano pasado. No ha reducido su vida social por el trabajo, y todas las semanas hace planes tanto con familia como con amigos, sí que suele pensar en trabajo en esas reuniones con familiares, pero no le dedica mucho tiempo a esos pensamientos.

Y por último, preguntas de aspecto familiar – personal, en las que se comprueba que le gustaría tener más tiempo libre para poder empezar a practicar algún deporte, y cree

que le dedica menos tiempo a su familia de la que debería y la última pregunta ¿cree que tiene un problema con exceso de trabajo? El sujeto responde rotundamente no.

Y en el caso de las herramientas cualitativas realizó una serie de **cuestionarios**, el primero de ellos fue el *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS) de Schaufeli (2006), para medir la adicción al trabajo. Es una de las herramientas más utilizadas para la medición de la adicción al trabajo por su alta confiabilidad del 85% - 90% (Del Líbano, M y Llorens, S., 2012, p.89)

Para la validación de este instrumento se realizaron análisis factoriales confirmatorios en una muestra heterogénea de 2.714 trabajadores holandeses (n= 2.164) y españoles (n= 550). Los resultados confirmaron la estructura bifactorial de la adicción al trabajo: trabajo excesivo y trabajo compulsivo (Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., y Schaufeli, W., 2010).

Según Del Líbano, M y Llorens, S (2012, p. 94 – 97) los resultados de cada dimensión se obtienen por la suma de los ítems de cada dimensión, como ya se ha explicado en la parte de metodología, si se obtienen puntuaciones muy altas, es decir, que las puntuaciones obtenidas estén por encima de 3 en trabajo excesivo y trabajo compulsivo se considera como adicción al trabajo. El rango de medición va de 1 “ Nunca” hasta 4 “ Siempre”.

En la tabla 6 podemos observar la categorías para la clasificación del nivel de adicción al trabajo del cuestionario DUWAS – 10.

Tabla 6: Categorías para calificar el nivel de adicción al trabajo (DUWAS – 10).

	Trabajo Compulsivo	Trabajo Excesivo
Media	2,07	2,64
Alto	>3,00	>3,00
Rango	1,00 – 4,00	1,00 – 4,00

Fuente: Elaboración propia a partir de Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., y Schaufeli, W. (2010)

Tabla 7: Resultados DUWAS – 10.

Trabajo Compulsivo	Trabajo Excesivo	Media (TC y TE)
1,8	2	1,9

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla 7, el sujeto ha puntuado 1,8 en trabajo compulsivo, que está por debajo de la media (2,07) y ha puntuado 2 en trabajo excesivo, que también está por debajo de la media (2,64), para que el sujeto hubiese presentado un claro indicador de adicción al trabajo tendría que haber puntuado en ambas dimensiones por encima de 3, y en este caso no ha pasado, sino todo lo contrario está por debajo incluso de la media.

El siguiente cuestionario que se le realizó al sujeto C fue el *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES – 9), para medir el nivel de *engagement*. El cuestionario UWES - 9 tiene tres puntuaciones correspondientes con cada subescala (vigor, dedicación y absorción) y un puntaje total en lo que respecta a la medición del *engagement* en su conjunto (tabla 8). Estos se evalúan dentro de los rangos de 0 “Nunca” hasta 6 “Todos los días”.

Este instrumento ha sido validado en varios países (Bakker et al., 2008), con una base de datos internacional de aproximadamente 30.000 trabajadores (Salanova & Schaufeli, 2009) y está valorado como el más utilizado para evaluar el *engagement* (Bakker et al. 2008; Bakker & Leiter, 2010; Schaufeli et al., 2002).

Tabla 8: Categorías para calificar el nivel de *engagement* (UWES – 9).

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje Total
Muy Bajo	≤ 2,00	≤ 1,33	≤ 1,17	≤ 1,77
Bajo	2,01 – 3,25	1,34 – 2,90	1,18 – 2,33	1,78 – 2,88
Promedio	3,26 – 4,80	2,91 – 4,70	2,34 – 4,20	2,89 – 4,66
Alto	4,81 – 5,65	4,71 – 5,69	4,21 – 5,33	4,67 – 5,50
Muy alto	≥ 5,66	≥ 5,70	≥ 5,34	≥ 5,51
Media	4,01	3,88	3,35	3,74
Rango	0,00 – 6,00	0,00 – 6,00	0,00 – 6,00	0,00 – 6,00

Fuente: Elaboración propia a partir de Schaufeli & Bakker (2003, p.11).

Tabla 9: Resultados UWES – 9.

Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje Total
3,67	4,67	4,67	4,33

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 9, se puede observar los resultados obtenidos por el cuestionario UWES – 9, en la dimensión de vigor el sujeto ha puntuado un 3,67, lo que está en el promedio (3,26 – 4,80), al no presentar un puntaje bajo, aquellas personas que presentan alto

puntaje en estas dimensiones podemos decir que tienen mucha energía respecto a su trabajo, entusiasmo y resistencia cuando trabajan. En la dimensión de dedicación, el sujeto ha puntuado un 4,67, lo que en este caso también está dentro del promedio (2,91 – 4,70), pero en este caso tiene una puntuación un poco más alta en esta dimensión, aquellas personas que tienen un puntaje alto en esta dimensión significa que el sujeto se identifica fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. Por lo general, si puntúan alto en esta dimensión es que te sientes orgulloso de tu trabajo. Y por último, en absorción el sujeto ha puntuado un 4,67, lo que es un puntaje alto (4,21 – 5,33), en este caso el sujeto altos puntajes en absorción, aquellas personas que tienen un puntaje alto en esta dimensión, están usualmente contentos de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa a seguir. A consecuencia de esto, se olvidan de todo lo que sucede a su alrededor y el tiempo parece volar.

CONCLUSIONES

Con relación a los objetivos específicos planteados, tanto el objetivo específico número 1 referido a la conceptualización de la adicción al trabajo, *engagement* y *flow* a partir de la revisión de la literatura existente, como el número 2 referido a analizar las diversas causas o predictores de la adicción al trabajo, *engagement* y *flow*, como el número 3 referido a estudiar las diferentes consecuencias individuales y organizacionales de la adicción al trabajo, como el número 4 referido a explicar las diferentes herramientas de evaluación cualitativas y cuantitativas de la adicción al trabajo, *engagement* y *flow*; todos ellos abordados en el apartado de marco teórico.

Paso a valorar los objetivos específicos restantes, en el caso del número 4 referido a medir las dimensiones de adicción al trabajo y *engagement* a través de sus correspondientes cuestionarios, en el caso de adicción al trabajo a través del cuestionario *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS) para medir la adicción al trabajo, utilizando la versión reducida DUWAS-10, pudimos obtener los datos donde se observó que el sujeto C no presenta adicción al trabajo, también se le realizó el cuestionario *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) para medir el *engagement* del sujeto C, y donde se comprobó que tiene altos puntajes en absorción y dedicación.

Y siguiendo con el último de los objetivos específicos planteados, el número 5 referido a distinguir si el sujeto C presenta un perfil de adicción al trabajo o de *engagement*, podemos concluir que el sujeto C no tiene adicción al trabajo, sino que es un trabajador *engaged*, muy implicado en su trabajo, responsable y se concentra mucho en la tarea que realiza y el tiempo le pasa rápido. La lista de comprobación y la entrevista semi-estructurada realizada nos han reafirmado los resultados obtenidos por el cuestionario, dando evidencia de que aunque sujeto C presentaba en un principio indicios de poder tener adicción al trabajo, por presentar trabajo excesivo, no ha sido el caso, y esto nos indica que hay que evaluar con detenimiento todos los casos en los que se perciba adicción al trabajo.

Por todo ello y en relación al objetivo general de este estudio de caso único que era evaluar un caso de trabajo excesivo en el sector industrial, por ello se planteó comprobar si realmente el sujeto tenía adicción al trabajo o *engagement*, y evaluar a través de la dimensión de absorción el *flow*. Se ha podido comprobar a través de las herramientas utilizadas tanto cualitativa como cuantitativamente que el sujeto C no es adicto al trabajo

sino al revés presenta altos niveles de engagement, sobre todo en dedicación y absorción.

Por otro lado, aunque en la actualidad el sujeto C no tiene una adicción al trabajo sí que sería adecuado que intentase promover esa capacidad de "absorción" en la cual el sujeto C ha puntuado más alto, y desarrollarla en ámbitos tanto extra-laborales como personales, ya sea realizando diferentes talleres promovidos por la organización para la que trabaja o el fuera de la organización.

Lo interesante para continuar con este caso de estudio sería realizar una evaluación para medir el *flow*, y saber en qué actividades y momentos exactos es cuando experimenta la experiencia de *flow*.

También es importante señalar que como se había comentado anteriormente, con respecto a la Ley Orgánica 3/2018 sobre la desconexión digital, en este caso el sujeto C siempre realiza guardias a través del teléfono móvil que tiene de empresa, sería recomendable que pudiese disfrutar de esa desconexión digital y en sus momentos de descanso y vacaciones no estar pendiente o atento a posibles avisos por parte de su empresa, sino realizar rotaciones entre todos los empleados que tienen guardia, y cada día de la semana que sea uno, y en fines de semana que sean rotativos.

Como aprendizaje en este estudio caso único cabe resaltar el amplio conocimiento adquirido tanto en el marco teórico, ya que hay multitud de información sobre estos conceptos, además de la realización del caso práctico, que me ha servido para llevar la teoría a la práctica, y poder a través de las diferentes herramientas de evaluación explicadas anteriormente, obtener la información para determinar lo que realmente le ocurre al sujeto C, que no es lo que realmente en un principio había planteado. El poder realizar este caso de estudio, también me ha aportado mucha información para poder implantar estas medidas de evaluación en algunas de las empresas en las que pueda trabajar en un futuro, pudiendo así aumentar la salud organizacional y el bienestar organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

Allison, M y Duncan, M. (1988). Women, work and flow. En M. Csikszentmihalyi e I. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal Experience* (pp.118-137). Cambridge, England: Cambridge University Press.

Bakker, A.B (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 400-414.

Bakker, A.B, y Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273-285.

Burke, R.J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16, 11-16.

Clark, L.A. (1993). *Manual for the Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality (SNAP)*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Csikszentmihalyi, M. y Csikszentmihalyi, I. (1988). *Optimal experience*. Cambridge, England: Cambridge University Press.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. The psychology of optimal experience*. New York: Harper y Row.

Csikszentmihalyi, M. (2009). *Aprender a fluir (6ª ed.)*. Barcelona: Kairós.

Csikszentmihalyi, M. (2010). *Fluir (Flow): Una psicología de la felicidad (14ª ed.)*. Barcelona: Kairós

Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. y Schaufeli, W.B. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psichothema* 22, 143 – 150.

Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27, 24-30.

Del Líbano, M., Rodríguez, A., Llorens, S., Cifre, E y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo y Flow: una relación conflictiva. *Riesgo Laboral*, 14, 34-37. Recuperado de : http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2006_Del-Libano-Rodr%C3%ADguez-Llorens-Cifre-Salanova.pdf

Del Líbano, M. y Llorens, S. (2012) *Adicción al trabajo. Guías de intervención*. Madrid: Editorial Síntesis.

Delle Fave, A. y Massimini, F. (1988). Modernization and the changing contexts of flow in work and leisure. En M.Csikszentmihalyi y I. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience* (pp.193-213). Cambridge, England: Cambridge University Press.

Ferrando., E. (2018) “Temario RL-0941 Psicología de la Prevención de Riesgos Laborales”, Universidad Jaume I, Castellón, 2018.

Friedman, M. y Rosenman, R.H. (1959). *The Type A Behavior and your Heart*. New York: Knof.

Hatfield, E., Cacioppo, J.T., y Rapson, R.L. (1994). *Emotional contagion*. Nueva Work: Cambrige University Press.

Haymon, S. (1993). The relationship of work addiction and depression, anxiety, and anger in collage males. Doctoral dissertation, Florida State University 1992. *Dissertation Abstracts International*, 53, 5401-B.

Hidalgo, C. (19 de Octubre de 2018). El riesgo de trabajar como Elon Musk. El País. Recuperado de: https://elpais.com/economia/2018/10/17/actualidad/1539794737_667290.html

Instituto Nacional de Estadística. (2019). Recuperado de: <https://www.ine.es/>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).(2019). Recuperado de:<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.d22be8b09ba968aec843d152060961ca/?vgnextoid=41daeea09ecf3410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Kahn, W.A. (1990). “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

Kelly, J.R., y Barsade, S.G. (2001). “Mood and emotions in small groups and work teams”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 99-130.

Killinger, B. (1991) *Workaholics: The respectable addicts*. New York: Simon & Schuster.

Klaft, R.P. y Kleiner, B.H. (1988). Understanding workaholics. *Business*, 38, 37-40.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. (2018). "Artículo 88": *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*. Boletín Oficial del Estado.

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. (1995). "Artículo 4": *Definiciones*. Boletín Oficial del Estado.

Liang, Y. & Chu, C. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: antecedents of workaholism. *Social behavior and personality*, 37, 645-660.

Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.

McCrae, R.R. y Costa, P.T. (2003). *Personality in adulthood*. New York: The Guilford Press.

Minirth, F., Meier, P., Wichern, F., Brewer, B. y Skipper, S. (1981). *The workaholic and his family: An incide look*. Gran Rapids, MI: Baker Book House.

Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). «Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas». Madrid: pdf. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Nakamura, J. y Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. In C. R. Snyder y S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology* (pp. 89–105). New York: Oxford University Press.

Ng, T.W.H., Sorensen, K.L. y Feldman, D.C. (2007). Dimensions, antecedents and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.

Oates, W.E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.

Pallares, C., Crouseilles, C.I., Ibáñez, M. y Lacueva, A. (2015) Adicción al trabajo: estudio de caso. *Ágora de salud, vol 1*. Editor: Universidad Jaime I. Recuperado de: <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/118584>

Peirperl, M. y Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group and Organization Management*, 26, 369-393.

Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism. Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 70-84.

'Postureo laboral': el 80% de los españoles trabaja diez horas o más al día.(7 de Noviembre de 2013). El Confidencial. Recuperado de:https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-11-07/postureo-laboral-el-80-de-los-espanoles-trabaja-diez-horas-o-mas-al-dia_51035/

Randstad (27 de Junio de 2015). El 59% de los trabajadores en España sufre algún tipo de estrés en el trabajo. 20 Minutos. Recuperado de: <https://www.20minutos.es/noticia/2499561/0/59-trabajadores-espana/sufre-algun-tipo/estres-trabajo/>

Robinson, B.E. (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.

Rodríguez, A.M. y Cifre, E. (2012) *Flow y bienestar subjetivo en el trabajo. Guías de optimización*. Madrid: Editorial Síntesis.

Rodríguez, A.M., Schaufeli, W., Salanova, M. y Cifre, E. (2008). Flow Experience among Information and Communication Technology Users. *Psychological Reports, 102*, 29-39.

Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. En S.Leka & T. Cox (Eds.), *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF* (pág. 17-36). Nottingham: I-WHO.

Salanova, M. (2005). Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 14*, 2232.

Salanova, M., Bakker, A. & Llorens, S. (2006). Flow at Work: Evidence for a Gain Spiral of Personal and Organizational Resources, *Journal of Happiness Studies, 7*, 1-22.

Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.B y Fidalgo, M. (2008). La adicción al trabajo. *Nota técnica de Prevención, 759, 22ªSerie*. Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el trabajo.

Salanova, M., Llorens, S & Martínez, I.M. (2019). *Organizaciones Saludables: Una mirada desde la psicología positiva*. Navarra: Editorial Aranzadi.

Salanova. M., y Schaufeli, W. B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Estudios financieros. *Revista*

de trabajo y seguridad social, 261, 109-138. Recuperado de: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>

Salanova, M. & Schaufeli, W. B (2009) *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.

Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M., y Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117-134.

Savikas, M.L. (1990). The use of career choice measures in counseling practice. En E. Watkins y V. Campbell (Eds.), *Testing in counseling practice* (pp.373-417). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Schaufeli, W.B, Schimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., y De Witte, H. An Ultra - Short Measure for Work Engagement: The UWES – 3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*.

Schaufeli, W.B. y Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale. Utrecht: Utrecht University. Recuperado de: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

Schaufeli, W.B., Bakker, A., Van Der Heijden, F y 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. y Bakker, A.B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction* (pp.193-217). Cheltenham, UK and Northampton, MA: Edward Elgar.

Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.

Seybold, K.C. y Salomone, P.R. (1994). Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counseling Approaches. *Journal of Counseling and Development*, 73, 4-9.

Spence, J.T. y Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.

ANEXO

Anexo 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	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:

.....

.....

Fuente: Recuperada del libro *Adicción al trabajo. Guías de intervención* (Del Líbano y Llorens, 2012).

Anexo 2. Guía de entrevista para evaluar a la persona adicta al trabajo.

Bloque Inicial

Primero se realiza una pequeña presentación, que sirve para crear un ambiente de confianza entre el entrevistado/a y entrevistador/a y romper un poco el hielo, y también poder confirmar los datos socio-demográficos del trabajador/a. Posteriormente, se informa al entrevistado/a sobre el objetivo de la entrevista y su total confidencialidad.

Bloque de Desarrollo

En primer lugar, se tratan los aspectos laborales, con la explicación por parte del entrevistado/a de cómo se desarrolla un día normal en el lugar de trabajo. En función del tipo de respuesta que dé el entrevistado/a se incidirá en este punto o se pasará al siguiente.

Posteriormente se realizan una serie de preguntas para poder obtener más información, algunas de esas preguntas son:

- ¿Hace descansos de cuando en cuando, por ejemplo para almorzar? NO (explicar motivo). SÍ: preguntar cómo se siente en esas pausas.
- ¿Termina su jornada laboral cuando corresponde o trabaja más horas de las que marca su contrato?
- (Si trabaja más de lo correspondiente) ¿Qué cree que le lleva a trabajar tanto? ¿Lo siente como una necesidad, una obligación o un placer?
- En general, ¿cómo se siente en su trabajo? (p.ej. estresado, satisfecho, etc.)

En segundo lugar, se hacen preguntas sobre los aspectos socio-laborales, con la explicación por parte del entrevistado/a de cómo se desarrolla un día normal fuera del lugar de trabajo. En función del tipo de respuesta que dé el entrevistado/a se indicará en este punto o se pasará al siguiente. Se realizan una serie de preguntas sobre las que se pueda obtener información, algunas de esas preguntas son:

- ¿Trabaja cuando llega a casa? Motivos
- ¿Cuándo tuvo sus últimas vacaciones? ¿Hizo algo relacionado con su trabajo durante las mismas?
- ¿Cuántas veces suele quedar con sus amigos en una semana en la que no ocurra nada anormal? ¿Se han reducido este tipo de reuniones por temas laborales? ¿Desde cuándo?

En tercer lugar, se hacen preguntas relacionadas con los aspectos familiares, entrando en un terreno más personal, y explicando por parte del entrevistado/a su situación personal. En función del tipo de respuesta que dé el entrevistado/a se indicará en este punto o se pasará al siguiente. Se realizan una serie de preguntas sobre las que se pueda obtener información, algunas de esas preguntas son:

- ¿Vive solo?
- ¿Tiene pareja?
- Si tiene pareja: ¿Cómo es la relación que tiene con su pareja? Si no es buena: ¿Cree que es su dedicación al trabajo lo que motiva estos problemas?
- Si no tiene pareja: ¿Cómo es la relación que tiene con sus padres? Si no es buena: ¿Cree que es su dedicación al trabajo lo que motiva estos problemas?

Una vez finalizada las preguntas, se le da información sobre el nivel de adicción al trabajo que ha obtenido en el cuestionario y se comentan los resultados obtenidos con el trabajador/a para conocer su opinión.

Bloque Final

Para finalizar, se hace un pequeño resumen y unas recapitulaciones de la entrevista realizada. También se realizan unas preguntas finales como:

- ¿Realmente cree que tiene un problema con el exceso de trabajo?
- Si procede: ¿Ha pensado qué puede hacer para mejorar su situación?
- Recomendación: puede anotar las horas que dedica a trabajar durante una semana y las que dedica a hacer otras actividades.

Y por último, se le da las gracias al entrevistado/ y se le hace un emplazamiento para otra reunión posteriormente donde se le darán a conocer las impresiones finales obtenidas.

Fuente: Elaboración propia a partir de Del Líbano y Llorens (2012).

Anexo 3. Descripción del sujeto caso de estudio.

El sujeto C es un trabajador, varón, de 50 años de nacionalidad Española, casado y con dos hijos, una hija de 8 años y un hijo de 5. Vive en la provincia de Castellón y trabaja en una empresa de suministros industriales, en el departamento comercial.

Reside en la localidad de Onda, donde también está ubicado su puesto de trabajo, tiene coche de empresa del que puede hacer uso 24 horas al día, los siete días de la semana, incluido períodos de vacaciones; también dispone de móvil de empresa, ya que por su trabajo tiene que estar pendiente de el durante y fuera de su jornada laboral, ya que lo tiene que tener disponible 24 horas al día por si hubiese alguna aviso y tuviese que acudir a alguna de las empresa a las que suministra material. Su horario de trabajo es de 09:00 a 13:30h y de 15:00 a 18:30 de lunes a viernes, no trabajando fines de semana.

En los últimos 15 años ha ido ascendiendo en la empresa, ya que el empezó estando de cara al público en la tienda que hay en la empresa, y posteriormente fue ascendiendo, hasta ahora que es uno de los comerciales con más clientes a su cargo y el que más factura anualmente.

Cuando finaliza su jornada laboral suele ir a recoger a sus hijos a las clases extraescolares o sino va a casa directamente, no tiene ninguna otra actividad o *hobbies* por las tardes; los fines de semana suele pasarlos en familia o en alguna reunión con amigos. En esas reuniones familiares o con amigos suele hablar de trabajo, de que tiene mucho trabajo, que no puede cogerse vacaciones en los periodos que mejor le va por la familia, etc. También al realizar tareas domésticas suele hablarse “solo” haciendo comentarios sobre las empresas a las que debe de acudir al día siguiente, la facturación que espera realizar ese mes o el material que falta pedir a los proveedores, no desconecta al salir del trabajo.

Fuente: Elaboración propia.