



Jornades de Foment de la Investigació

**ADICCIÓN AL
TRABAJO: ¿UN
FENÓMENO POSI-
TIVO O NEGA-
TIVO?**

Autors

Mario DEL LÍBANO MIRALLES

Susana LLORENS GUMBAU

Marisa SALANOVA SORIA

ABSTRACT

El concepto de adicción al trabajo generalmente se ha considerado de forma negativa para el bienestar del trabajador y la productividad de la organización (SCOTT, MOORE Y MICELI, 1997). Últimamente, sin embargo, se ha encontrado evidencia de que la adicción también puede estar relacionada con dimensiones positivas (DEL LÍBANO, RODRÍGUEZ, LLORENS, CIFRE Y SALANOVA, 2005). El objetivo de este trabajo es estudiar cómo se sienten los adictos al trabajo en una muestra de 470 trabajadores pertenecientes distintos sectores económicos: cerámica (N= 175), sanidad (N= 47) y funcionariado (N= 248). Además se pretende analizar si existen distintos perfiles de adicción al trabajo en función del sector al que pertenece el trabajador. Los MANOVAS realizados con el programa estadístico SPSS nos permiten señalar que los adictos al trabajo en general presentan un patrón caracterizado por el bienestar (con puntuaciones significativas en satisfacción, interés, dedicación y placer) y que se pueden diferenciar distintos perfiles en función del sector considerado. Se discutirán las posibles implicaciones teóricas y prácticas de los resultados obtenidos.

Palabras clave: adicción al trabajo, bienestar, perfiles

INTRODUCCIÓN

El mundo occidental intenta constantemente mejorar, adaptarse a las nuevas situaciones que se van produciendo. El mercado laboral es un fiel reflejo de este hecho, la globalización está aumentando las exigencias de las empresas sobre sus trabajadores, intentan mantener al máximo su competitividad. En este contexto, nos encontramos con la adicción al trabajo, un fenómeno de plena actualidad que cada vez es más tenido en cuenta por las organizaciones por las consecuencias que puede tener tanto para los trabajadores como para la propia organización.

El estudio de la adicción al trabajo se ha caracterizado desde sus inicios por la amplia variedad de opiniones respecto a cómo considerarla, si como un fenómeno positivo como un fenómeno de naturaleza negativa. Esta diversidad de opiniones se refleja, por ejemplo, en la propia definición del término que todavía está generando debate en la sociedad científica. Así pues, podemos encontrar autores que entienden la adicción como un **fenómeno positivo** (DEL LÍBANO, RODRÍGUEZ, LLORENS, CIFRE Y SALANOVA, 2005; RODRÍGUEZ, DEL LÍBANO, CIFRE, LLORENS Y BRESÓ, en progreso). Desde esta postura, los adictos aparecen relacionados con variables como una elevada autoeficacia, altos niveles de placer e incluso experiencias de flow durante sus jornadas laborales.

Sin embargo, otros investigadores apuestan por una **visión negativa** de la adicción al trabajo (PORTER, 1996), afirmando que los adictos se caracterizan porque trabajan de forma excesiva, porque se encuentran insatisfechos en su trabajo y porque experimentan elevados niveles de ansiedad junto con problemas extra-familiares.

Por último, también existe un grupo de autores que defienden que el fenómeno puede verse desde las dos vertientes, esto es, que en función de la combinación de determinadas características como la personalidad que tiene el trabajador o el nivel de compromiso con la organización que éste presenta, la adicción al trabajo puede tener consecuencias positivas o negativas (SPENCE Y ROBBINS, 1992).

Hasta el momento, la mayor proporción de investigaciones ha mostrado que la adicción al trabajo presenta, sobretudo, consecuencias negativas para las personas que la padecen (SCOTT, MOORE Y MICELI, 1997; TARIS, SCHAUFELI Y VERHOEVEN, 2005).

Atendiendo a ello, podríamos decir que la adicción al trabajo se caracteriza por la dedicación de una gran parte de tiempo a las actividades laborales, con consecuencias negativas a nivel familiar, social y/o a niveles de ocio y por pensar de forma frecuente y persistente en el trabajo cuando no se está trabajando (SCOTT, MOORE Y MICELI, 1997).

Teniendo en cuenta cuál es el estado en que se encuentra la investigación, el objetivo de este estudio es doble:

Primer Objetivo: intentar aportar datos que ayuden a clarificar cuál es realmente la naturaleza de la adicción al trabajo.

Segundo Objetivo: analizar si existen distintos perfiles de adicción al trabajo en función del sector al que pertenecen los trabajadores de la muestra utilizada.

METODOLOGÍA

1.- MUESTRA Y PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS

La muestra que se ha utilizado en este estudio está compuesta por 470 trabajadores pertenecientes a los sectores de la cerámica, la sanidad y el funcionariado, localizados en empresas distribuidas a lo largo de España. De ellos, 291 son hombres (62 %), 160 mujeres (34 %) y el resto son un pequeño porcentaje compuesto por 19 personas (4 %) que omitieron la respuesta en el cuestionario. La edad de la muestra está comprendida entre los 22 años del trabajador más joven y los 64 del empleado más longevo, con una media de edad situada en los 37.8 años (D.T = 8.71).

La muestra se obtuvo a través de la cumplimentación del cuestionario RED.es versión online (EQUIPO WONT PREVENCIÓ PSICOSOCIAL, 2002; <http://www.wont.uji.es>), durante el transcurso del año 2004 y principios del 2005. Las empresas estudiadas, cuyo nombre omitiremos por cuestiones de anonimato, se pusieron en contacto a través de su departamento de Recursos Humanos (en cerámica y funcionariado) y a través de dirección (en el caso de sanidad) con el Equipo Wont Prevenció Psicosocial, interesadas en que se realizase una evaluación psicosocial de las mismas.

2.- VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN

El cuestionario RED.es evalúa un amplio rango de variables, de las que hemos utilizado en esta investigación las siguientes:

Adicción al trabajo

La adicción al trabajo se midió con una escala autoconstruida denominada “WOrkaholism_5” (EQUIPO WONT PREVENCIÓ PSICOSOCIAL, 2002). Como su nombre indica está compuesta por 5 ítems puntuables en una escala Likert de 0 (“Totalmente en desacuerdo”) a 6 (“Totalmente de acuerdo”) puntos. Un ejemplo de ítem de esta escala sería: “*Soy capaz de trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar*”. Alfa = .72.

Todos los ítems de las variables que presento a continuación están puntuados en escalas tipo Likert de 0 (“Totalmente en desacuerdo”) a 6 (“Totalmente de acuerdo”) puntos:

Competencias:

- Mentales (Alfa = .71) y emocionales (Alfa = .85), escalas auto-construidas (EQUIPO WONT PREVENCIÓ PSICOSOCIAL, 2002), compuestas por 3 y 7 ítems respectivamente. Ejemplos de estas escalas serían: Mental, “En mi trabajo soy capaz de prestar mucha atención y concentración en mis tareas”. Emocional, “En mi trabajo soy capaz de afrontar problemas con la gente, de forma objetiva y directa”.
- Profesionales (Alfa = .82), adaptación española de la dimensión de eficacia profesional del MBI-General Survey (SCHAUFELI, SALANOVA, GONZÁLEZ-ROMA Y BAKKER, 2002), compuesta por 4 ítems. Un ejemplo de ítem de esta escala sería: “Resuelvo de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo”.

Malestar Psicológico

- Agotamiento (Alfa = .80) y cinismo (Alfa = .87), evaluados a través de 4 ítems cada uno, resultantes también de la adaptación española del MBI-General Survey; (SCHAUFELI Y OTROS, 2002). Ejemplos de cada uno de ellos serían: Agotamiento, “Me encuentro agotado al final de la jornada laboral”; Cinismo, “He perdido interés y entusiasmo en este trabajo”.
- Ineficacia (Alfa = .83), a partir de una escala autoconstruida (SCHAUFELI Y SALANOVA, 2005) compuesta por 4 ítems. Un ejemplo de ítem sería: “En mi opinión soy ineficaz en mi trabajo”.
- Ansiedad (Alfa = .83) e intención de abandono (Alfa = .75), medidos por escalas auto-construidas (EQUIPO WONT PREVENCIÓ PSICOSOCIAL, 2002) formadas por 4 y 3 ítems respectivamente. También síntomas psicósomáticos (no se puede calcular el alfa porque son ítems independientes) evaluado a través de otra escala auto-construida (EQUIPO WONT PREVENCIÓ PSICOSOCIAL, 2002) compuesta por 14 ítems puntuables en una escala tipo Likert de 0 (“Nada / Nunca”) a 6 (“Siempre / Todos los días”). Estos son ejemplos de cada una de las escalas:
 - Ansiedad: “Me siento tenso y ansioso en mi trabajo”
 - Intención de abandono: “Me sentiría más a gusto en otra organización”.
 - Síntomas psicósomáticos: “¿Durante el último año ha notado lo siguiente? Dolor de cuello y / o cervicales”.

Bienestar psicológico

- Satisfacción, evaluada mediante una escala autoconstruida compuesta por 7 ítems (Alfa = .84) (EQUIPO WONT PREVENCIÓ PSICOSOCIAL, 2002). Un ejemplo de ítem sería: “Cómo de satisfecho estás con tu jefe”.
- Placer (3 ítems, Alfa = .84), relajación (6 ítems, Alfa = .77), interés (3 ítems, Alfa = .83) y absorción (6 ítems, Alfa = .72), evaluados por escalas autoconstruidas (RODRÍGUEZ, SALANOVA Y CIFRE, 2005). Ejemplos de ítems son los siguientes:
 - Placer: “Me gusta el trabajo que hago”
 - Relajación: “Me siento cómodo/a y relajado/a en mi trabajo”
 - Interés intrínseco: “Hago este trabajo porque me gusta, no porque deba hacerlo”
 - Absorción: “El tiempo vuela cuando estoy trabajando”

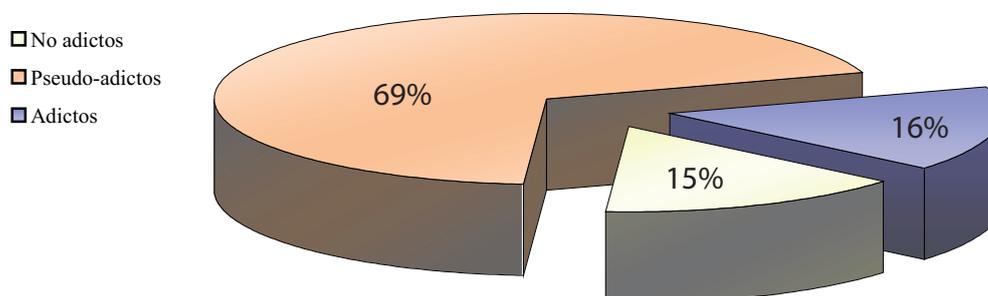
Adicción al trabajo: ¿un fenómeno positivo o negativo?

- Vigor (Alfa = .84) y dedicación (Alfa = .90), medidos a través de 6 ítems cada uno, obtenidos de la adaptación española del cuestionario UWES (SCHAUFELI, SALANOVA, GONZÁLEZ-ROMÁ Y BAKKER, 2002). Ejemplos de ítems podrían ser:
 - Vigor: “En mi trabajo me siento lleno de energía”
 - Dedicación: “Mi trabajo es estimulante e inspirador”
- Compromiso (Alfa = .74) y calidad (Alfa = .70), que se midieron también por medio de escalas autoconstruidas, compuestas por 3 y 4 ítems respectivamente (EQUIPO WONT PREVENCIÓ PSICOSOCIAL, 2002). Ejemplos de ítems son:
 - Compromiso: “Me gusta decir a los demás en qué organización trabajo”
 - Calidad: “Se reconoce y aprecia el trabajo bien hecho y de calidad”

3.- ANÁLISIS DE LOS DATOS

En primer lugar se comprobó cuántos adictos al trabajo existían en la muestra seleccionada. En el gráfico 1 se pueden apreciar los resultados obtenidos:

Gráfico 1. Proporción de adictos, pseudo-adictos y no adictos.



El 16% de la muestra era adicta al trabajo, un 69% fueron calificados como pseudoadictos y tan solo un 15% de los trabajadores fueron considerados como no adictos.

En segundo lugar, se realizaron MANOVAS entre la adicción al trabajo y todas las variables consideradas en la investigación, utilizando el programa estadístico SPSS.

Finalmente se llevaron a cabo, utilizando también el SPSS, MANOVAS entre la adicción al trabajo y las variables consideradas pero teniendo en cuenta el sector al que pertenecían los trabajadores. Se pretendía estudiar si en función del sector variaba el perfil presentado por el adicto al trabajo.

Resultados

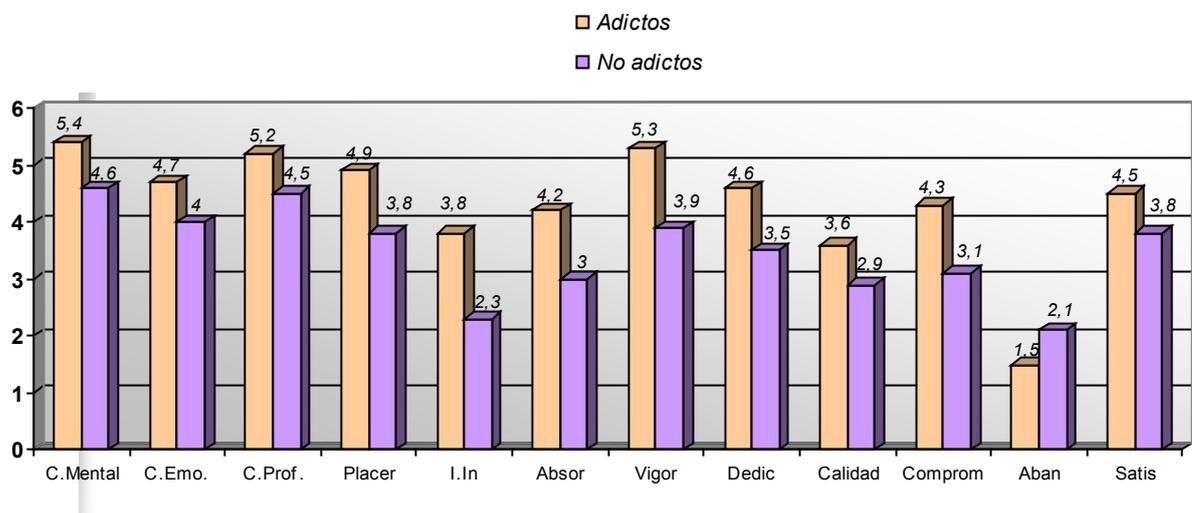
Con respecto al primer objetivo, que intenta aportar datos que ayuden a clarificar cuál es realmente la naturaleza de la adicción al trabajo, en la tabla 1 y en el gráfico 2 se muestran los resultados encontrados.

Tabla 1. MANOVAs

ADICCIÓN AL TRABAJO	GI	F	Sig.
Competencia Mental	39	1.751	.004
Competencia Emocional	39	1.605	.014
Competencia Profesional	39	1.483	.035
Placer	39	2.199	.000
Interés Intrínseco	39	2.527	.000
Absorción	39	4.063	.000
Vigor	39	3.260	.000
Dedicación	39	2.351	.000
Calidad	39	1.487	.033
Compromiso	39	1.730	.005
Intención de abandono	39	1.724	.006
Satisfacción	39	2.116	.000

Como podemos observar, todas las relaciones resultaron significativas. Según estos datos, los adictos al trabajo en comparación con los no adictos, muestran una mayor puntuación en competencias mentales, emocionales y profesionales. Además, destaca el hecho de que presenten mayores puntuaciones en placer, interés intrínseco y motivación que los trabajadores no adictos.

Gráfico 2. Comparación Adictos al trabajo y No adictos



Como se puede apreciar en el gráfico 2, las diferencias son también significativas en cuanto a la absorción, el vigor, la dedicación; la calidad, el compromiso, la intención de abandono y la satisfacción, mostrando los adictos al trabajo mejores puntuaciones en todas las variables.

Con respecto a nuestro segundo objetivo, analizar si existen distintos perfiles de adicción al trabajo en función del sector al que pertenecen los trabajadores de la muestra utilizada, en las tablas 2, 3 y 4 se pueden apreciar los resultados obtenidos.

Tabla 2. MANOVAs en el Sector Cerámico, N=175

ADICCIÓN AL TRABAJO	GI	F	Sig.
Competencia Emocional	31	1.587	.039
Placer	31	1.794	.013
Interés Intrínseco	31	1.953	.005
Absorción	31	1.778	.014
Vigor	31	2.953	.000
Dedicación	31	1.511	.058
Intención de abandono	31	1.792	.013
Satisfacción	31	2.184	.001
Aburrimiento	31	1.537	.051
Cinismo	31	1.896	.007

Tabla 3. MANOVAs en el Sector Sanidad, N=47

ADICCIÓN AL TRABAJO	GI	F	Sig.
Placer	22	2.434	.018
Interés Intrínseco	22	1.847	.073
Absorción	22	1.743	.093
Dedicación	22	1.871	.069
Calidad	22	1.487	.033
Satisfacción	22	1.783	.088

Tabla 4. MANOVAs en el Sector Funcionariado, N=248

ADICCIÓN AL TRABAJO	GI	F	Sig.
Competencia Profesional	33	2.087	.001
Placer	33	1.693	.015
Interés Intrínseco	33	2.205	.000
Absorción	33	3.897	.000
Vigor	33	2.818	.000
Dedicación	33	1.761	.010
Calidad	33	2.132	.001
Compromiso	33	1.614	.024
Satisfacción	33	1.598	.027
Cinismo	33	1.389	.088

Los resultados indican que todos los adictos al trabajo se caracterizan por presentar mayores puntuaciones que los no adictos en placer, interés intrínseco, absorción, dedicación y satisfacción, independientemente del sector al que pertenecen, mientras que parecen existir otras características típicas en función del área en la que trabajan, esto es, en la cerámica se distinguen la competencia emocional, el vigor, la intención de abandono, el aburrimiento y el cinismo; en la sanidad es el tra-

bajo de calidad la característica que actúa como distintivo y en los funcionarios son la competencia profesional, el vigor, el trabajo de calidad, el compromiso y el cinismo, los aspectos que diferencian a este tipo de trabajadores.

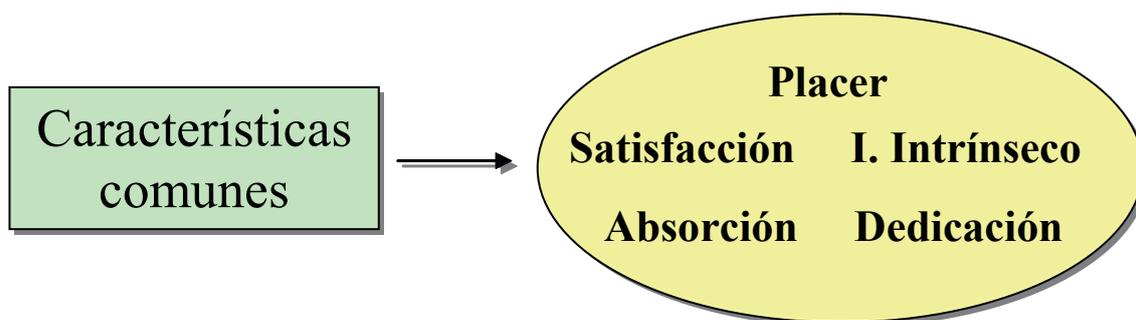
CONCLUSIONES

El objetivo del presente estudio era clarificar la verdadera naturaleza de la adicción al trabajo, esto es, comprobar si es un fenómeno negativo o positivo. Además, queríamos conocer si en función del sector laboral los adictos al trabajo presentan perfiles característicos diferentes.

Los análisis realizados han puesto de manifiesto la existencia de una gran cantidad de personas clasificadas como pseudoadictas (69 %) en la muestra utilizada. Este hecho es importante tenerlo en cuenta, pues estas personas pueden acabar desarrollando adicción al trabajo con el paso del tiempo, con lo que el porcentaje de adictos encontrado (16 %) y en base al cual se han llevado a cabo los análisis de la investigación, podría variar perceptiblemente unos meses después.

Los resultados obtenidos han puesto de manifiesto que los adictos al trabajo en general presentan un patrón caracterizado por el bienestar (con puntuaciones significativas en satisfacción, interés, dedicación y placer, entre otros). Esto es relevante porque hasta ahora muchas investigaciones habían encontrado que la adicción se caracteriza sobretodo por un patrón negativo, en el que predominan variables como la ansiedad (PORTER, 1996).

Por otro lado, se ha demostrado que los adictos presentan las siguientes características comunes independientemente del sector laboral al que pertenecen: mayores puntuaciones que los no adictos en placer, interés intrínseco, absorción, dedicación y satisfacción.



A pesar de ello, existen características distintivas según el área en la que trabajan los adictos. De esta manera en el sector cerámico los adictos al trabajo se caracterizan también por presentar mayores puntuaciones en competencia profesional, vigor, aburrimiento y cinismo, y menores en intención de abandono. En el sector de la sanidad por mayores puntuaciones en trabajo de calidad y presencia de ansiedad. Y, finalmente, en el sector del funcionariado por mostrar mayores puntuaciones que los trabajadores no adictos en competencia profesional, vigor, trabajo de calidad, compromiso con el trabajo y cinismo.

Por tanto, podemos concluir que el sector en el que trabajan los adictos influye en los perfiles que muestran, aunque se mantienen una serie de características estables independientemente de donde se trabaje.

IMPLICACIONES PRÁCTICAS

Los resultados que hemos encontrado en esta investigación hacen que nos planteemos algunas cuestiones relevantes. En primer lugar, creemos interesante considerar la adicción al trabajo desde un enfoque en el que no solo se considere como un fenómeno negativo (como se ha encontrado en otros estudios) sino también como un fenómeno positivo. Este modo de entender la adicción al trabajo implica que nos preguntemos si debemos intentar fomentarla para aprovecharnos de sus consecuencias positivas o si, por el contrario, es mejor tratar de prevenirla para que no se desarrollen sus efectos adversos.

Y en segundo y último lugar, podemos afirmar que la intervención sobre la adicción al trabajo tendría que ser específica del sector donde se realice, pues el perfil de los adictos varía en función del mismo. Éste sería el único modo de ser eficaz en el tratamiento de este fenómeno, ya que de generalizar las intervenciones no tendríamos en cuenta todas las variables que forman parte de la adicción y posiblemente la eficacia del tratamiento se vería reducida drásticamente.

FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Para terminar, dos propuestas aplicadas al estudio de la adicción al trabajo que nos gustaría realizar en investigaciones futuras son las siguientes. En primer lugar, la realización de **nuevos estudios** con muestras pertenecientes a los mismos sectores para comprobar que los resultados obtenidos se replican. Y además, el desarrollo de **planes de intervención** que reduzcan las consecuencias negativas de la adicción al trabajo y que fomenten el perfil positivo de ésta.

BIBLIOGRAFIA

- DEL LÍBANO, M., RODRÍGUEZ, A., LLORENS, S., CIFRE, E. y SALANOVA, M. (2005). Can workaholics experience Flow?. *En progreso*.
- EQUIPO WONT PREVENCIÓ PSICOSOCIAL (2002). *Cuestionario RED.es*. Número de Registro de la Propiedad Intelectual: 09/2004/1392
- PORTER, G. (1996). Organizational impact of workaholism. Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70-84.
- RODRÍGUEZ, A.M., DEL LÍBANO, M., CIFRE, E., LLORENS, S. Y BRESÓ, E. Flow vs adicción al trabajo: ¿opuestos o complementarios?, *en progreso*.
- RODRÍGUEZ, A.M., SALANOVA, M. y CIFRE, E. (2005). Flow Experiences among Information and Communication Technology Users: A Confirmatory Factorial Analysis. *Sometido para publicación*.
- SCHAUFELI Y SALANOVA (2005). Cuestionario de ineficacia. *Documento interno sin publicar*.
- SCHAUFELI, W.B., SALANOVA, M., GONZÁLEZ-ROMÁ, V. Y BAKKER, A.B (2002). The SCHAUFELI of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Adicción al trabajo: ¿un fenómeno positivo o negativo?

- SCOTT, K. S., MOORE, K. S. Y MICELI, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- SPENCE, J. T. Y ROBBINS, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- TARIS, T.W., SCHAUFELI, W.B. Y VERHOEVEN, L.C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Journal of Applied Psychology: An international Review*, 54, 37-60.