

## VARIABLES PREDICTORAS DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO (WORKAHOLISM)

MARÍA JOSÉ SERRANO-FERNÁNDEZ<sup>1</sup>, JOAN BOADA-GRAU<sup>2</sup>, CARMÉ GIL-RIPOLL<sup>3</sup> Y ANDREU VIGIL-COLET<sup>2</sup>

<sup>1</sup>UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA. <sup>2</sup>UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI. <sup>3</sup>EADA, BUSINESS SCHOOL

A nuestro alrededor, cada vez hay más personas que dedican demasiado tiempo al trabajo, esto afecta a muchos ámbitos de sus vidas (relaciones sociales, felicidad, salud, etc.), no es una situación nueva, sino que ya fue descrita en 1968 por Oates, quien la denominó *workaholism* (adicción al trabajo). Diversos autores nos definen un **adicto al trabajo** como una persona que, debido a causas internas, se siente impulsada a trabajar sintiéndose culpable si no lo hace. Estas personas, presentan **varios patrones** de conducta característicos como: pasar excesivo tiempo en el trabajo con las actividades intrínsecas que conlleva el mismo, produciendo consecuencias negativas en su desarrollo social, familiar y de ocio; tener muchas expectativas en su trabajo, más allá de los requerimientos del mismo y de sus necesidades económicas; dedicar al trabajo más energía de la necesaria; la persistencia y la fre-

cuencia que tienen en su trabajo hacen que piensen en él aunque estén fuera del mismo.

En nuestro estudio (Serrano-Fernández, 2014), comprobamos si a través de determinadas **variables** podemos predecir esta adicción, teniendo en cuenta que otros autores han encontrado relación entre la adicción al trabajo y el tipo de personalidad, también se ha determinado que una

alta involucración en el trabajo, junto con altas puntuaciones en rasgos obsesivo-compulsivos parece llevar hacia la tendencia a trabajar innecesariamente.

Algunos autores, también **relacionan positivamente** la adicción con el *engagement*, aunque constituyen dos conceptos diferentes debido a que la adicción al trabajo tiene consecuencias negativas y

**María José Serrano-Fernández** es doctora en psicología por la *Universidad Rovira i Virgili* de Tarragona y profesora en el Departamento de Psicología y Educación de la *Universitat Oberta de Catalunya (UOC)*. Máster en evaluación y medida de la conducta, sus líneas de investigación se centran en la Pasión y la Adicción por el Trabajo, temas sobre los que ha realizado una tesis doctoral y ha publicado diversos artículos en revistas de impacto.

**Joan Boada-Grau** es PhD en Psicología por la *Universitat de Barcelona*. Catedrático Acreditado en la *Universitat Rovira i Virgili* (Tarragona). Es investigador aplicado y ha participado en numerosas publicaciones (libros, capítulos de libros y artículos de impacto JCR-ISI). Participa como divulgador en conferencias sobre Recursos Humanos, Salud Laboral y Coaching. Es trainer en varias universidades españolas y latinoamericanas, además de Coach Senior por AECOP y forma parte de su Comité Científico.

**Carmé Gil-Ripoll** es licenciada en Psicología Organizacional por la *Universitat de Barcelona*, diplomada en Dirección de Personas, Máster Ejecutivo en Dirección de Recursos Humanos y Máster en Liderazgo y Coaching Organizacional por EADA. Coach Profesional Acreditado (PCC) y Team Coach por la *International Coach Federation (ICF)*. Es coautora de varios libros y en la actualidad dirige el servicio de Coaching y el Programa de Desarrollo Directivo de EADA.

**Andreu Vigil-Colet** es catedrático del área de Metodología de las Ciencias del Comportamiento de la *Universidad Rovira i Virgili* de Tarragona. Sus investigaciones se centran en la medida y evaluación de las diferencias individuales medidas de rendimiento típico, temas sobre los que ha publicado diversos artículos en publicaciones nacionales e internacionales.

# INVESTIGACIÓN

el *engagement* las tiene positivas en términos de bienestar y rendimiento. Por ese motivo, en las empresas deberíamos prevenir la adicción y estimular el *engagement*. También la relación entre trabajo, autoeficacia y adicción al trabajo es positiva, y como la autoeficacia genera bienestar, unos altos niveles de autoeficacia podrían estar relacionados con altos niveles de adicción al trabajo.

En lo que se refiere al estilo de vida de los **trabajadores adictos**, su estado positivo aumenta más cuando pasan tiempo realizando deporte y ejercicio físico, que cuando pasan tiempo en actividades relacionadas con el trabajo. Algunos autores encontraron que altas puntuaciones en *driven* reducían el equilibrio entre la vida laboral y la satisfacción con la vida, pero mejoraban el rendimiento de los empleados. Mientras que el *disfrute por el trabajo (work enjoyment)* se asoció positivamente con la satisfacción vital. Relacionándose, la adicción al trabajo, con un aumento de la mala salud y una disminución en la *satisfacción con la vida*, además de que al tener menos tiempo se encuentra una mala calidad en la relación de pareja que crea conflictos.

En **nuestro modelo predictivo** utilizamos como indicadores: Personalidad, *Engagement*, Autoeficacia, ICO (componente Obsesivo-compulsivo), Satisfacción con la Vida y Estilo de Vida. Utilizamos modelos de regresión lineal múltiple para probar los efectos sobre las cuatro variables criterio referentes a la Adicción al Trabajo. Los participantes fueron 513 trabajadores españoles en activo.

Las **variables criterio** utilizadas provienen de dos escalas de adicción, estas son el *Workaholism Battery*, en la versión adaptada al español por Boada-

Grau, Prizmic-Kuzmica, Serrano-Fernández y Vigil-Colet (2013), que consta de dos factores: *Driven* y *Work Enjoyment*. La otra es la escala *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS) en la adaptación española realizada por Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli (2010), con una estructura bifactorial: Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo.

Para determinar las **variables predictivas** se utilizaron los siguientes cuestionarios: (1) *OPERAS*: Mide los cinco grandes factores de personalidad; (2) *HPLP-II*: Evalúa Responsabilidad hacia la salud, Actividad Física, Nutrición, Crecimiento espiritual y Relaciones interpersonales; (3) *Satisfaction With Life Scale*: Diagnostica la satisfacción con la vida; (4) *Inventario de Creencias Obsesivas*: Sólo se ha evaluado el Perfeccionismo y la Responsabilidad excesiva; (5) *General Self-Efficacy Scale*: Indica la autoeficacia; y (6) *UWES*: evalúa el *engagement* (Vigor, Dedicación y Absorción).

Los **resultados** obtenidos nos muestran que el *Driven* (o presión interna para trabajar) se predice de manera directa por el perfeccionismo, la absorción y el crecimiento y de manera inversa por la satisfacción con la vida, la amabilidad, la nutrición y la dedicación. Disfrutar en el trabajo (*work enjoyment*), puede predecirse directamente por la absorción, la responsabilidad hacia la salud, el cre-

cimiento y la dedicación y de manera inversa por la nutrición, la apertura a la experiencia y la satisfacción con la vida.

Por otro lado, el **trabajo excesivo**, se predice directamente por la absorción, el perfeccionismo, la autoeficacia y la responsabilidad hacia la salud. Y de manera inversa con satisfacción con la vida, actividad física, estabilidad emocional y nutrición. Y **trabajar compulsivamente**, puede predecirse por el perfeccionismo, la absorción, la autoeficacia y el crecimiento. De manera inversa por la satisfacción con la vida, la estabilidad emocional, la dedicación y nutrición.

Estos datos nos proporcionan importantes **implicaciones** con respecto a la Adicción al Trabajo a considerar para una adecuada gestión de los recursos humanos dentro de las organizaciones. Entre ellas destacamos: la formación de los empleados en aspectos como responsabilidad hacia la salud, actividad física y nutrición, así como fomentar el crecimiento y las relaciones personales.

## El artículo completo puede encontrarse en la revista *Psicothema*:

Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2016). A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema*, 28, 401-406. doi: 10.7334/psicothema2015.345

## REFERENCIAS

- Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A. J., Serrano-Fernández, M. J., & Vigil-Colet, A. (2013). Estructura factorial, fiabilidad y validez de la escala de adicción al trabajo (WorkBAT): Versión española. *Anales de Psicología*, 29, 923-933.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22, 143-150.
- Oates, W.E. (1968). On being a "workaholic" (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Serrano-Fernández, M. J. (2014). *Pasión y adicción al trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva*. Tesis Doctoral, no publicada. Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.
- Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2016). Adaptación española de la escala HPLP-II con una muestra de empleados. *Universitas Psychologica*, 15.