



Salud & Sociedad

E-ISSN: 0718-7475

alurzua@ucn.cl

Universidad Católica del Norte

Chile

VEGA VALENZUELA, ANDRÉS; MOYANO DIAZ, EMILIO
ADICCION AL TRABAJO, SATISFACCION LABORAL Y FAMILIAR EN ACADÉMICOS
DE UNA UNIVERSIDAD ESTATAL CHILENA

Salud & Sociedad, vol. 1, núm. 3, septiembre-diciembre, 2010, pp. 222-232
Universidad Católica del Norte
Antofagasta, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439742464006>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

ADICCION AL TRABAJO, SATISFACCION LABORAL Y FAMILIAR EN ACADÉMICOS DE UNA UNIVERSIDAD ESTATAL CHILENA

WORKAHOLISM, WORK AND FAMILIAR SATISFACTION IN ACADEMICS FROM A CHILEAN STATE UNIVERSITY

Recibido: 20 de Septiembre del 2010 | Aceptado: 10 de Noviembre del 2010

ANDRÉS VEGA VALENZUELA,¹; EMILIO MOYANO DIAZ,²
(UNIVERSIDAD DE TALCA, Vicerrectoría de Docencia de Pre-Grado, Talca, Chile).

RESUMEN

La adicción al trabajo (AT) ha sido definida por algunos como una psicopatología de comienzo insidioso y curso progresivo, caracterizada por conductas desadaptativas con consecuencias negativas para quien la padece. Controversialmente y desde el punto de vista de un empleador eventual, la AT podría asociarse a aumento inicial de la producción. Se busca aquí obtener indicadores de AT y sus eventuales asociaciones con satisfacción laboral (SL) y satisfacción familiar (SF).

Una muestra de 105 académicos de una universidad estatal chilena responden el Test Riesgo de Adicción Laboral (Robinson, 1989), la Escala de SF por Adjetivos (Barraca & López-Yarto, 1997) y el Cuestionario de SL S20-23 (Meliá & Peiró, 1989). Se observa altos índices de AT (55.2%) y también indicadores positivos de SL ($M=5.7$, en escala de 1 a 7) y familiar ($M=141.7$ en escala de 0 a 170). La AT y la SL correlacionan negativamente ($r = -0.325$), lo cual es especialmente marcado en las mujeres ($r = -0.71$) sin embargo no se observa relaciones significativas entre AT y SF. Estos y otros resultados y sus posibles explicaciones teóricas son analizados.

PALABRAS CLAVE: Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar.

ABSTRACT

Work addiction (WA) is an insidious and progressive disorder that implies several maladaptive behaviors and negative consequences for people's life. Controversially and from the point of view of a potential employer, the WA may be associated with initial increase in the production. We want to obtain indicators of WA and its possible association with job satisfaction (JS) and family satisfaction (FS).

A sample of 105 faculty answered the Work addiction Risk Test (Robinson, 1989), the Family Satisfaction Scale (Barraca & López-Yarto, 1997) and the Work Satisfaction Questionnaire (Meliá & Peiró, 1989). Descriptive analysis shows high levels of WA (55%), but also good levels of WS ($M= 5.7$ in a 1-7 scale) and FS ($M=141.7$ in a 0-170 scale). Among other specific results, WA and WS were negatively correlated ($r=-0.325$), especially in women ($r=-0.71$). No significant relationship was observed between WA and FS, the results and theoretical alternatives are discussed.

KEY WORDS: Workaholism, Family satisfaction, work satisfaction.

1. Programa de Formación Fundamental, (Vice-Rectoría de Docencia de Pre-grado), Universidad de Talca, Talca, Chile.

2. Vice-Rectoría de Docencia de Pregrado, Universidad de Talca, Talca, Chile.

Correspondencia: Debe ser dirigida a Emilio Moyano Diaz, Universidad de Talca, Vicerrectoría de Pre-Grado, Casilla N° 747, Talca/Chile.

Email: emoyano@utalca.cl

Chile ha crecido económicoamente de modo sostenido durante los últimos años, en 2008 el PIB alcanzó 234.4 miles de millones de dólares (Index Mundi Country Facts, 2009). Este crecimiento económico ocurre en un contexto en el cual la fuerza laboral del país permanece una gran cantidad de horas en sus trabajos. La II Encuesta Nacional de Calidad de Vida y Salud reveló que 44.7% de los trabajadores encuestados trabaja más de 8 horas diarias, identificándose un 5% del total que trabaja más de 12 horas al día (Subsecretaría de Salud Pública, 2007). Dada la extensa jornada laboral de los trabajadores chilenos es probable el surgimiento de conflictos entre la esfera familiar y la laboral, el llamado conflicto trabajo-familia o familia-trabajo, del cual probablemente las mujeres son las más afectadas debido a su doble carga laboral que incluye trabajo doméstico no remunerado y trabajo remunerado.

Piotrowski y Vodanovich (2006) señalan que uno de los principales factores que influyen en el inicio y mantención del conflicto trabajo-familia es la adicción al trabajo (workaholism), síndrome que afectaría la satisfacción vital del individuo y particularmente su satisfacción familiar (SF) y laboral.

La investigación sobre adicción al trabajo se ha dificultado por la ausencia de definiciones y de medidas aceptables (Scott, Moore, & Miceli, 1997) donde los primeros estudios se sustentaron más bien en casos clínicos y anecdoticos (Burke, Snir & Harpaz, 2006). A casi 40 años desde que Oates (1971) acuñó el término “trabajólico” no existe consenso entre los psicólogos clínicos respecto de su definición o categorización, ni tampoco acerca de sus efectos predominantes, si positivos o negativos (Robinson, 2000). Desde la perspectiva psicopatológica el “trabajolismo” es considerado una adicción, compuesta por un conjunto mal adaptativo, insidioso y progresivo de comportamientos, exacerbándose temporalmente, y con consecuencias negativas para el trabajo (Piotrowski y Vodanovich, 2006). Desde otra perspectiva, es caracterizado como productivo y de consecuencias positivas sobre la satisfacción laboral (S.L.) y vital del trabajador. Burke (1999) ha reunido algunos estudios mostrando ambos resultados, “trabajólicos” que presentan buenos niveles de satisfacción y productividad y otros donde se les

señala como infelices, obsesivos, no realizando bien sus trabajos y creando dificultades a sus compañeros (Oates, 1971; Porter, 1996).

El “trabajolismo” ha sido operacionalizado según distintos criterios. Para algunos es trabajar al menos 50 horas por semana, para otros se trata de un compromiso irracional y excesivo con el trabajo con incapacidad de tomarse tiempo libre o distraerse, mientras aún otros plantean que lo propio del cuadro sería la absorción laboral con negligencia respecto de la familia, los amigos y la propia salud (Burke, 1999). Por otra parte, se ha propuesto distintas tipologías sobre la AT siendo una de las clásicas la de Spence & Robbins (1992) basada en su noción tríadica del “trabajolismo” y constituida por tres patrones o tipos de adictos al trabajo. La tríada de AT está compuesta aquí por tres conceptos: involucramiento en el trabajo, compulsión a trabajar, y disfrute del trabajo, a partir de lo cual han definido tres tipos de adictos al trabajo: los “adictos al trabajo”, que poseen un alto nivel de involucramiento y compulsión a trabajar pero bajos niveles de disfrute del trabajo; los “entusiastas del trabajo” que poseen alto nivel en disfrute y de involucramiento, pero bajos niveles de compulsión a trabajar, y los “adictos al trabajo entusiastas”, que tienen niveles altos en los tres componentes. También Spence y Robbins (1992) identificaron tres perfiles de no adictos al trabajo: separados del trabajo, relajados y los desencantados.

Esta visión clásica ha sido redefinida recientemente a partir de los estudios de McMillan, Brady, O'Driscoll & Marsh (2002) y Russo & Waters (2006) al encontrarse que el sub-componente de involucramiento en el trabajo de la escala de AT tenía baja validez convergente, una estructura factorial no fiable, y baja confiabilidad. Así, excluyen la dimensión de involucramiento del trabajo de Spence & Robbins (1992) y proponen un modelo diádico – disfrute y compulsión- adoptado de las clasificaciones originales de estos autores, con cuatro tipos de trabajadores: adictos al trabajo, adictos al trabajo entusiastas, trabajadores relajados y trabajadores separados del trabajo (Mc Millan et.al., 2002).

A su vez Schaufeli, Taris, & Rhenen (2008) señalan que de la clasificación de Spence y Robbins (1992) sólo uno de los tipos propuestos

representaría al propiamente trabajólico, mientras que otros dos parecen solaparse con el burnout y el compromiso. Así, señalan que el "trabajólico real" tiene un alto grado de involucramiento en el trabajo, alta compulsión y bajo disfrute, mientras que el "entusiasta de trabajo" tiene un alto involucramiento y disfrute del trabajo, y baja compulsividad (asemejando al 'trabajador comprometido'), y el "trabajador desencantado" posee bajo involucramiento y disfrute del trabajo, y alta compulsividad (semejante a los trabajadores con burnout).

A diferencia del "burnout" ('estar quemado') o del "compromiso" ('engagement') lo propio de la AT es la compulsividad, expresada conductualmente como una cantidad excesiva de horas dedicadas al trabajo, y que se traduce en un alto y poco sano involucramiento con la tarea (Schaufeli, Taris & Rhenen, 2008). La compulsión se expresa aún existiendo un bajo disfrute del trabajo y un deterioro en las relaciones interpersonales, en especial con la familia. Normalmente entonces la compulsión es una motivación interna no debida a factores externos como recompensas financieras, perspectivas de carrera, cultura organizacional o un mal matrimonio (Schaufeli, Taris & Rhenen, 2008).

Perfil psicológico del adicto al trabajo. Para Robinson (2007) el "*trabajolismo*" es una adicción (como el alcoholismo) y quienes la padecen poseen niveles más altos de depresión, ansiedad y de ira que los no adictos. La dedicación laboral excesiva puede dar lugar al "*karoshi*" o muerte por sobrecarga laboral como ha sido documentado en Japón por Uehata (1993, citado en Robinson, 2007). Según Piotrowski y Vodanovich (2006) esta adicción al trabajo se desarrollaría en cuatro fases. Comienza cuando los individuos-empleados, normalmente interinos, enfrentan factores estresantes que inician comportamientos y tendencias trabajólicas que inicialmente no interfieren con su funcionamiento normal. Tales comportamientos adictivos son frecuentemente reforzados en el trabajo (recompensas por rendimiento, etc.) y en casa (más dinero, etc.). Posteriormente sin embargo se produce un deterioro del ambiente familiar y laboral convirtiéndose entonces el trabajo en una fuente primaria de refuerzo, ocurriendo alienación y separación de la familia y de los amigos. Durante esta fase disfuncional

el empleado experimenta síntomas de mala salud, burnout y problemas de conciencia, para finalmente culminar con el síndrome de AT propiamente tal.

Quienes padecen de AT revisan una y otra vez lo que han hecho (Machlowitz, 1980; Mudrack, 2004), lo que puede tener efectos perjudiciales en la calidad de su trabajo (Spence & Robbins, 1992), muestran dificultad en la delegación de tareas (Mudrack & Naughton, 2001; Porter, 1996) y el trabajo en equipo, ya que fijan comúnmente estándares poco realistas, mantienen una actitud de desconfianza hacia los compañeros de trabajo y fomentan la competencia (Spruell, 1987) (Porter, 2001, citado en Vodanovich & Piotrowski, 2006). En contraste, aunque también trabajan muchas horas, los administradores que puntúan alto en compromiso gozan de buena salud, trabajo, por ejemplo) y resultados del trabajo positivos (satisfacción laboral y compromiso organizacional).

Schaufeli, Taris, & Rhenen (2008) sugieren que la AT y el "compromiso laboral" comparten la absorción laboral, pero mientras en el segundo la motivación es intrínseca y positiva (el trabajo es divertido), en la primera aquella es compulsiva. Algunos estudios han mostrado que un ambiente de mucha demanda y poco control sobre el trabajo representa un riesgo para la salud de cualquier trabajador, mientras otros no han podido confirmarlo (Hernández, Salazar y Gómez, 2004). La AT está asociada a falta de control sobre el trabajo, ambientes de alta demanda y falta de apoyo del supervisor, lo que sugiere que no es un ambiente favorable de trabajo el que lo moviliza a trabajar, sino una fuerte compulsión o impulso interno (Schaufeli, Taris, & Rhenen, 2008).

Por otra parte, la AT tendría costos importantes para los miembros de la familia del que la sufre (Robinson y cols., 1997, 1998). Las esposas y niños de los adictos al trabajo presentan sensaciones de soledad, no sentirse queridos, aislados, y abandonados emocional y físicamente. Los adictos son más exigentes en los logros de sus niños que los no adictos, y su manera típica de afrontar el tiempo libre es llenarlo de actividades laborales. Ante desacuerdos maritales tienden a evitar la confrontación o utilizar tácticas pasivo-agresivas tales como el silencio y el enojo

(Pietropinto, 1986). A ello se suma que criterios culturales relativos al trabajo dificultan ver la AT como un desorden y más bien se torna un valor o adicción recompensada en nuestra sociedad (Porter, 1996).

Del Libano y cols. (2004) reportan relaciones negativas significativas entre AT y satisfacción general ($r=-0.191$; $p<0.05$) y AT y satisfacción extra-laboral ($r=-0.222$; $p<0.05$), aunque no se especifica a qué refiere esta última. También reportan que los adictos al trabajo presentan puntuaciones más bajas en satisfacción general que los no adictos, siendo aún más bajas para satisfacción extra-laboral. No se analiza sin embargo en esa investigación ni en otras la relación entre AT y satisfacción familiar, por lo que en el presente estudio se buscará responder la pregunta relativa a si la AT está o no asociada a insatisfacción familiar y, eventualmente, a insatisfacción laboral.

Resulta interesante establecer si la extensa jornada laboral que caracteriza el sistema laboral chileno puede traducirse en altos niveles y prevalencia de adicción al trabajo en académicos de una universidad que se ha posicionado en los últimos 15 años entre las primeras o mejores instituciones de educación superior del país. A diferencia de muchos otros tipos de trabajo, el que realizan los académicos y especialmente el desarrollado en universidades del Estado en Chile no va asociado a obtener más dinero o remuneración por permanecer más horas en el puesto de trabajo, por lo cual resulta una población interesante de ser analizada respecto de las variables de AT, SL y SF. En el presente estudio se busca describir e identificar la adicción al trabajo en una muestra de académicos de planta (jornada completa y estables) de una institución de educación superior del Estado por medio de la aplicación del cuestionario de adicción denominado Work Adicction Risk Test de Robinson (1994, 1995, 1996) (TAL). Se pretende explorar la relación entre AT y una medida global de la SF obtenida a partir de la Escala de SF por Adjetivos (Barraca y López-Yarto, 2003) y, adicionalmente, también se desea explorar la relación entre AT y SL mediante el cuestionario S20/23 (Meliá y Peiró, 1998). De esta manera, se busca identificar y describir si existe o no AT en la muestra de estudio, así como también describir su relación con la SL y SF. Se espera someter a

verificación las hipótesis de que a mayor AT menor SL y, también, menor SF. Por otro lado, con respecto al modelo de desarrollo del síndrome de AT propuesto por Piotrowski y Vodanovich (2006), se busca verificar -como tercera hipótesis- que se reencontrará las tres fases diferenciadas de desarrollo de la AT con sus correspondientes valores descendentes de SL e igualmente -como hipótesis 4- para la variable SF. Es decir, en una etapa inicial (de no AT según TAL) existirá mayor satisfacción laboral que en una etapa media de AT y a su vez en ésta mayor que en una etapa final de desarrollo de la AT (alta adicción), donde se encontrará los valores más bajos de satisfacción laboral y familiar.

MÉTODO

Muestra

La población objetivo está conformada por la totalidad de académicos (270 aproximadamente) de planta regular de una universidad Estatal Chilena de alto estándar productivo cuya carga horaria semanal es de 44 o más horas, que por la naturaleza de su ocupación podrían permanecer más horas en el trabajo de las exigidas, y llevar trabajo a su hogar. El procedimiento de muestreo utilizado consideró la solicitud a cada académico de jornada completa de la institución colaborar voluntariamente y vía consentimiento informado. De esta forma, se contactó directa o indirectamente (vía Decanos) a esta población de académicos obteniéndose una muestra final de 105 académicos, 73,3% hombres y 26,7% mujeres con edades fluctuantes entre 25 y 75 años, con una edad promedio de 41,78 años. Del total de la muestra, 5 poseen el cargo de Decano, 12 poseen el cargo de Director de Escuela y 88 el cargo de académico.

La antigüedad de los académicos en la institución va desde 2 meses a más de 30 años con un promedio de 10,3 años de servicio, donde la mayor parte de ellos lleva hasta 5 años trabajando (39,6%), seguidos por aquellos que se encuentran entre 5 y 10 años en la organización y aquellos que llevan entre 10 y 15 años de servicio, ambos grupos con un 16,8% cada uno. Los de antigüedad de más de 20 años corresponden al 13,9% mientras que los de entre 15 y 20 años equivalen al 12,9% de los académicos encuestados. El 72,3% de los

participantes son casados y el 19,8% solteros, separados y viudos corresponden al 5% y al 3% restante respectivamente.

Instrumentos

Se utilizó 3 instrumentos para la recolección de los datos: el Test de Riesgo de Adicción Laboral WART (TAL) (Robinson, 1989; citado en Robinson, 2007), la Escala de Satisfacción Familiar por Adjetivos, ESFA (Barraca & López-Yarto, 1997) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20-23 (Meliá & Peiró, 1989). Robinson (2007) propone que el TAL permite diferenciar tres grados de adicción al trabajo, a saber; no adicción (25 a 56 puntos), adicción media (57 a 66 pts.) y adicción alta (67 a 100 pts).

Procedimiento

Se distribuyó cartas-invitación para participar en esta investigación junto con un documento de consentimiento informado en la población de interés, y se les re-contactó telefónicamente para confirmar la entrega de ambos documentos. Se utilizó para el análisis de datos el programa estadístico SPSS en su versión 17.0 en español.

RESULTADOS

De la aplicación de los instrumentos a 105 académicos se obtuvo una confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach de .86 para el TAL, de .93 para el S20/23, y de .96 para la ESFA. Con respecto a los índices de AT, se obtuvo que un 58,25% de los académicos señala que ‘casi siempre’ se queda más horas de las exigidas en su trabajo, mientras que un 18,45% indica que esto ‘siempre’ es así. De la muestra total de académicos un 55,2% presenta “trabajolismo”; un 36,2% en grado medio y un 19% en grado alto.

Los académicos trabajan en promedio 9,2 hrs diarias en la universidad, es decir, 46 horas semanales aproximadamente, a lo que se agrega un promedio de 1,7 hrs. diarias en sus hogares (8,5 hrs semanales). Si se suman ambas cargas laborales -oficina y hogar-, los académicos trabajan 10,9 hrs. diarias y 54,5 hrs. semanales en promedio.

Un 73,6% de los académicos que señala “siempre permanecer más horas de las exigidas trabajando en la universidad” presenta algún grado de AT (equirepartiéndose en 36,8% en grado de adicción medio y 36,8% en alto). Se observa diferencias en la AT según la frecuencia de quedarse más horas de las exigidas trabajando en la universidad ($F(2,100)=3,894$; $p<.05$), donde las comparaciones post hoc DMS indican que el grupo que declara permanecer ‘siempre’ más horas puntúa en promedio más alto en AT respecto de los de los grupos de quienes dicen quedarse ‘casi siempre’ ($p<.05$) o ‘casi nunca’ ($p<.01$), no habiendo diferencias significativas entre estos dos últimos grupos ($p=0,326$).

No se observa diferencias entre los promedios de las horas trabajadas que indiquen que ser más o menos adicto al trabajo se traduzca en trabajar más horas diarias en promedio en la universidad ($F(2,97)=2,662$; $p=0,75$). En cuanto al sexo, el 20,8% de los hombres presenta un alto nivel de adicción, mientras 37,7% está en un nivel medio y un 41,6% no presenta AT. En las mujeres, la AT alcanza cifras menores; 14,3% un alto nivel de AT, un 32,1% presenta un nivel medio y el 53,6% no presenta AT (Tabla 1). Aunque el puntaje promedio en AT de los hombres es mayor al de las mujeres, esta diferencia no es estadísticamente significativa ($F=0,661$, $p<.05$), por lo que no se puede establecer que los hombres sean –en esta muestra de académicos- más trabajólicos que las mujeres.

En cuanto a la distribución de la AT según nivel jerárquico en la institución, no existe diferencias significativas en las medias que permitan establecer que decanos, directores y académicos sin jerarquía académico-administrativa difieren en su puntaje de AT ($F(2,102)=0,594$; $p=0,554$). La variable años de servicio muestra que la mayor proporción de adictos al trabajo se concentra en aquellos que llevan menos de cinco años de servicio en la universidad, pero no existe diferencia significativa en cuanto a que una mayor o menor antigüedad en la universidad influya en la AT ($F(4,96)=0,422$; $p=0,793$). Del mismo modo, tampoco la variable estado civil presenta diferencias respecto de la AT ($F(3,97)=1,896$; $p=0,135$).

TABLA 1.

Tabla de contingencia de la variable Sexo por Categoría de Adicción.

| | | Categoría de Adicción | | | Total |
|--------|-----------------------------------|-----------------------|----------------|---------------|-------|
| | | No Adicción | Media Adicción | Alta Adicción | |
| Hombre | Recuento | 32 | 29 | 16 | 77 |
| | % dentro de Sexo | 41,6 | 37,7 | 20,8 | 100,0 |
| | % dentro de Categoría de Adicción | 68,1 | 76,3 | 80,0 | 73,3 |
| | % del Total | 30,5 | 27,6 | 15,2 | 73,3 |
| Mujer | Recuento | 15 | 9 | 4 | 28 |
| | % dentro de Sexo | 53,6 | 32,1 | 14,3 | 100,0 |
| | % dentro de Categoría de Adicción | 31,9 | 23,7 | 20,0 | 26,7 |
| | % del Total | 14,3 | 8,6 | 3,8 | 26,7 |
| Total | Recuento | 47 | 38 | 20 | 105 |
| | % dentro de Sexo | 44,8 | 36,2 | 19,0 | 100,0 |
| | % dentro de Categoría de Adicción | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | % del Total | 44,8 | 36,2 | 19,0 | 100,0 |

TABLA 2.

Correlaciones (Pearson) para Adicción al Trabajo y dimensiones de Satisfacción

| | Nivel de Adicción al Trabajo | Satisfacción con Supervisión | Satisfacción con Ambiente Físico | Satisfacción con Prestaciones | Satisfacción Intrínseca | Satisfacción con la Participación | Satisfacción Laboral Global |
|-----------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Nivel de Adicción al Trabajo | | -,354** | -,102 | -,195 | -,366** | -,254* | -,325** |
| Satisfacción con Supervisión | | | ,318 | ,680** | ,680** | ,621** | ,893** |
| Satisfacción con Ambiente Físico | | | | ,404** | ,259** | ,287** | ,583** |
| Satisfacción con Prestaciones | | | | | ,550** | ,591** | ,852** |
| Satisfacción Intrínseca | | | | | | ,481** | ,753** |
| Satisfacción con la Participación | | | | | | | ,756** |
| Satisfacción Laboral Global | | | | | | | |

**Correlación significativa al .01

Por otra parte, el estudio arroja que la SL es alta para el total de la muestra ($M=5,48$). En relación a la primera hipótesis que sostenía una relación negativa entre AT y SL el ANOVA muestra que aquellos académicos que no son trabajadores puntúan en promedio más alto en satisfacción laboral que aquellos que poseen algún grado de AT ($F(2,99)= 6,389$; $p<.01$). Consistentemente, la correlación (Tabla 2) entre la variable SL y la variable AT resulta ser negativa y significativa ($r=-0,325$; $p<.01$).

Lo mismo ocurre al considerar cada una de las cinco sub dimensiones de la satisfacción laboral medidas por el cuestionario S20/23 (Tabla 2), resultando todas negativas y significativas, donde la más fuerte es entre AT y SL intrínseca con el trabajo ($r=-0,366$; $p< .01$) y en segundo lugar la correlación de AT con satisfacción con la supervisión ($r=0,354$; $p<.01$). La única correlación no significativa fue entre AT y satisfacción con el ambiente físico del trabajo.

El sub-grupo de mujeres presenta correlaciones más altas y significativas que los hombres entre AT y satisfacción laboral general ($r=-0,718$; $p< .01$), y para éstos la correlación no es significativa. Para ambos sexos resultan negativas y estadísticamente significativas las correlaciones entre la AT y la satisfacción intrínseca, siendo mayor en el caso de las mujeres ($r=-0,663$; $p<.01$) que sobre los hombres ($r=0,278$; $p< .05$). Lo mismo ocurre entre la AT y la satisfacción con la supervisión, donde las mujeres muestran una correlación mayor ($r=-0,675$; $p<.01$) que los hombres ($r=-0,263$; $p< .05$).

La SF también resultó ser alta para el total de la muestra con $M=141.71$ (mín.=27 y máx. =162). En relación a la segunda hipótesis, que sostiene que un aumento en los niveles de AT se relacionaría con una menor SF, se observa que si bien la correlación de la AT con la SF es negativa ella no es significativa ($r =-0,186$; $p \geq 0,05$).

No existe una correlación significativa entre SF y AT para el grupo de no adicción, pudiendo establecerse que en el transcurso del tiempo en que una persona pasa de ser no adicta a tener algún grado de AT, el aumento en sus puntajes de AT no se relaciona con una disminución de la SF ($r=-0,283$; $p>0,05$) lo que no da apoyo

entonces a la segunda hipótesis. Sin embargo, un análisis de subgrupos de hombres y mujeres por separado arroja una correlación negativa y significativa para las mujeres entre las variables SF y AT dando soporte a la segunda hipótesis sólo para éstas ($r=-0,504$; $p< .05$).

Para examinar las hipótesis relativas a las fases de desarrollo de la AT se realizó una comparación de la muestra según categoría de adicción -no adicto, medianamente adicto, altamente adicto al trabajo- en base a los puntajes propuestos por Robinson (2007). Los resultados indican que existe diferencia significativa en el puntaje de SL según categoría de AT ($F (2,99)=6,389$; $p< .05$). El análisis post hoc DMS muestra que la fase inicial de no AT presenta el puntaje más alto de SL ($M=5,78$) en comparación con en el nivel de AT intermedio ($M=5,23$) ($p< .01$) y con la fase final de AT ($M=5,26$) ($p< .01$), mientras que entre la AT intermedia y la alta AT no existe diferencias ($p=0,885$). Por tanto, se puede afirmar la existencia de dos pero no de tres fases de desarrollo de la AT como propone el modelo de Piotrowski y Vodanovic (2006).

La hipótesis referida a la relación entre AT y SF no fue confirmada, ya que no se registró diferencias significativas en ninguno de los tres puntajes de SF según categoría de AT ($F(2,94)=1,182$; $p=0,311$), de modo que si bien la SF en la fase inicial de no AT es la más alta ($M=144,31$) y efectivamente ella desciende en los dos niveles siguientes ($M=139,73$ y $M=139$), ello no alcanza significación estadística.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos son consistentes con uno de los indicadores principales enunciados anteriormente por diversos autores e investigaciones sobre AT, ya que efectivamente los académicos trabajadores según el TAL permanecen más horas de las exigidas trabajando en la universidad. Por otro lado, los académicos con AT permanecen más días durante la semana trabajando más horas de las exigidas que los no trabajadores, lo que concuerda con los resultados de estudios de Snir y Harpas (2004, 2006), Piotrowski y Vodanovich (2006), Machlowitz (1980) y Schaufeli, Taris, & Rhenen (2008).

La AT no aparece asociada al desempeño de roles o puestos directivos ni tampoco a la antigüedad en la organización. Estos resultados convergen con los de Porter (2006) quien mostró en una pequeña muestra (14) de altos ejecutivos exitosos dentro de una misma compañía que solo tres de ellos resultaron AT, señalando que aparentemente los empleados no necesitan ser tan absorbidos por el trabajo para conseguir sobresalir o eventualmente ascender.

Respecto de las conductas más frecuentes reportadas por los académicos participantes en general, éstos señalan pasar mucho tiempo laboral en tareas que tienen que ver con el aquí y ahora, no siendo proclives a solicitar ayuda a los demás para el desarrollo de éstas, en congruencia con lo que es una característica atribuible a los adictos al trabajo. Sería de interés en estudios futuros profundizar acerca del trabajo en equipo de los académicos lo que, aunque no fue medido aquí, según los estudios revisados aparece como característico de éstos en general dificultades para trabajar en equipo, profundizándose ello entre los altamente trabajólicos.

Con respecto a la SL y su relación con la AT se comprueba la primera hipótesis ya que se registra que una variación positiva de la AT va acompañada de una disminución de la SL. La disminución de la SL se observa entre las fases iniciales de la AT, es decir, y más precisamente, en el pasaje de no ser adicto (fase primera) a presentar algún nivel de adicción (media, fase segunda). Aparentemente entonces, en vez de tres fases de desarrollo de la AT según el modelo de Piotrowski y Vodanovic (2006) los resultados aquí obtenidos, considerando como variable criterio la SL, permiten sugerir la existencia de solo dos fases de desarrollo de la AT.

Por otro lado, los factores de la SL que correlacionan en mayor medida con la AT son la satisfacción intrínseca con el trabajo y la satisfacción con la supervisión, por lo cual un aumento en los niveles de AT va acompañado de una disminución de los niveles en ambas dimensiones de la SL. Consistentemente con la evidencia de estudios previos, estos resultados van en la dirección de que muy probablemente aquellos académicos que tienen AT no disfrutan su trabajo ya que lo hacen debido a un fuerte

impulso o compulsión a trabajar, y no por un goce de sus tareas. Esta característica ha sido reportada por diversos autores y confirman el poco disfrute del trabajo como una de las características de la AT (Schaufeli, Taris, & Rhenen, 2008; Spence y Robbins, 1992; Scott, Moore, y Miceli, 1997).

Sobre la satisfacción con la supervisión (SS) y su relación con la AT, el presente estudio muestra un deterioro de la SS a mayores puntajes de AT. Estos resultados son similares a los reportados por Johnstone & Johnston (2005) y Schaufeli, Taris, & Rhenen (2008) ya que la existencia de un clima organizacional donde los académicos perciben falta de recursos para su desempeño, particularmente poco apoyo del supervisor, favorece la aparición de conductas atribuibles al síndrome de AT. Esto sugiere que no es un ambiente favorable de trabajo el que moviliza a los trabajólicos a trabajar, sino una fuerte compulsión o impulso interno.

La relación hipotetizada entre AT y la SF no pudo ser establecida, es decir, esta última no solo no se ve afectada por las variaciones de la AT sino que permanece independiente y con valores más bien altos. Esto se ve reforzado por la no comprobación de la H4, ya que la AT en ninguno de sus grados parece afectar los promedios de SF ya que éstos permanecen muy estables (y razonablemente altos) en las tres fases de AT. Estos resultados que no van en la dirección de lo propuesto por Piotrowski y Vodanovic (2006) convergen sin embargo con lo reportado por Burke (2000) quien mostró similitud en las conductas y en los puntajes de los componentes de AT entre gerentes casados y divorciados. De manera similar, McMillan, O'Driscoll, y Brady (2004) reportan la existencia de niveles similares de ajuste a la relación entre parejas de no AT como en parejas en que uno de los integrantes era AT, como también los niveles de satisfacción con la pareja fueron similares tanto para el adicto al trabajo como para su cónyuge, mostrando que la relación fue mínimamente afectada por la adicción. Sin perjuicio de ello sin embargo es razonable conjeturar que los familiares del adicto al trabajo pueden ser negativamente impactados en su SF según las variaciones de la AT del jefe de familia y quizás mayormente en ciudades más extensas donde el traslado desde el lugar de trabajo al hogar sea mayor lo que implique aún

menor cantidad de tiempo invertida en la familia. Sin embargo, el análisis según sexo mostró resultados distintos ya que para las mujeres se confirma la segunda hipótesis presentándose en su caso relaciones negativas y significativas entre AT y SF.

En conclusión, es posible objetivar medidas de AT mediante un instrumento confiable a partir del cual globalmente se registra inequívocamente que la aparición de la AT afecta la SL del sujeto que la padece, particularmente -o en mayor medida- su satisfacción intrínseca y su satisfacción con la supervisión, mientras que no aparece afectando su SF. El análisis segmentado de la muestra según sexo sin embargo permite observar que hay diferencias que se invisibilizan al tratar la muestra como un todo ya que la última hipótesis referida a la relación entre AT y SF sí se cumple para el sub-grupo de mujeres. Por tanto, en investigaciones futuras es necesario establecer el control sistemático de la variable género como factor de bloqueo y, también, poder corroborar en muestras mayores o más numerosas la relación diferente que aquí se ha encontrado.

En relación al modelo de desarrollo de la AT (hipótesis 3) de tres fases diferenciadas con sus correspondientes valores descendentes de SL y SF (hipótesis 4) ello no se confirma. Se puede señalar en cambio y según los resultados obtenidos aquí, que basta con desarrollar algún grado de AT para que la SL se vea afectada. En los niveles más altos de AT no se ve influida pero sí en el pasaje del nivel inicial previo de no AT al nivel medio de AT surgiendo así solo dos -y no tres- fases de desarrollo de la AT distinguibles según la SL.

Por otro lado, si bien existe una disminución de la SF al desarrollar algún grado de AT, esto no resulta estadísticamente significativo. Quizás el conflicto trabajo-familia, en cuyo inicio y mantención juega un rol fundamental la AT, tenga su mayor impacto en una etapa temprana de aparición del síndrome (entre no adicción y AT media) actuando como catalizador de la adicción. La interacción entre el trabajo y la familia causan insatisfacción y uno de esos dominios, quizás en mayor grado el laboral, actúa como catalizador de la insatisfacción del otro generándose un círculo vicioso. Finalmente la persona al tornarse en algún grado AT, más

probablemente terminará por otorgarle mayor importancia y se enfoque en lo laboral en desmedro de lo familiar, lo que explicaría la variación negativa de la SF (aunque no significativa) para el subgrupo de alta AT.

La aparición de diferencias evidentes entre las correlaciones de AT y SL según sexo constituye un hallazgo distintivo aquí respecto de investigaciones previas, ya que las mujeres presentan correlaciones más altas y negativas que los hombres en su SF, SL global y en las sub-dimensiones de SL intrínseca y de satisfacción con la supervisión. Este resultado tal vez pueda ser explicado en función de la interacción de ambos dominios y por el mayor enfoque hacia su familia de parte de las mujeres las que, adicionalmente, son más objeto de crítica que los hombres por otros miembros de sus familias (y probablemente de su entorno y sociedad) cuando son trabajadoras en desmedro de la familia. Así, variables culturales relativas a los roles de género en la sociedad chilena y probablemente latinoamericana, a diferencia de la población estadounidense probablemente más igualitaria entre géneros y donde parece no evidenciarse este resultado, podrían explicar esta diferenciación. Es de alto interés entonces realizar estudios transculturales respecto de ello, así como también analizar la SF de los(as) cónyuges de adictos(as) al trabajo estableciendo relaciones entre la SF del adicto al trabajo y de su pareja y familia. Futuras investigaciones podrían ahondar en los resultados aquí obtenidos respecto de la relación de AT y la variable sexo, en la comprobación y revisión de predicciones que se puedan hacer desde el modelo propuesto por Piotrowski y Vodanovich (2006, 2008) así como en una reformulación de éste estableciendo diferencias según sexo del adicto al trabajo.

REFERENCIAS

- Barraca, J y López-Yarto, L. (2003). *Escala de Satisfacción Familiar por Adjetivos*. (3º Ed.). España: TEA Ediciones.
- Burke, R. (1999). Workaholism and extra-work satisfactions. *International Journal of Organizational Analysis*, 7, 352-354.
- Burke, R. Snir, R. & Harpaz, I. (2006). Workaholism in organizations: new research directions. *Career Development International*, 11, 369 – 373.

- Del Líbano, M.; García, M.; Llorens, S. y Soria, M. (2004). ¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción?. *Forum de Recerca. Facultat de Ciències Humanes i Socials. Universitat Jaume I.*
- Hernández, D., Salazar, A. & Gómez, V. (2004). Relación entre los aspectos psicosociales del ambiente de trabajo y el riesgo cardiovascular en hombres. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 36, 107 – 123.
- Index Mundi Country Facts (2009, Julio). *Producto Interno Bruto (PIB)*. Extraído el 09 de julio de 2009 desde [http://indexmundi.com/es/chile/producto_interno_bruto_\(pib\).html](http://indexmundi.com/es/chile/producto_interno_bruto_(pib).html)
- Johnstone, A & Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34, 181 – 188.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- McMillan, L., Brady, E., O'Driscoll, M. & Marsh, N. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357-368.
- Meliá, J. y Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*. (5): 59-74.
- Moyano, E.; Castillo, R. y Lizana, J. (2008). Trabalho informal: motivos, bem-estar subjetivo, saúde e felicidade de vendedores ambulantes. *Psicología em Estudo*, v.13, n.4, 693-701.
- Mudrack, P. (2004). Job involvement, obsessive compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *J. of Organizational Change Management*, 17, 490-508.
- Mudrack, P. & Naughton, T. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary empirical testing. *International Journal of Stress Management*, 8, 93-111.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World
- Pietropinto, A (1986). The workaholic spouse. *Medical Aspects of Human Sexuality*, 20, 89-96.
- Piotrowski, C & Vodanovich, S. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict: A review and conceptual framework. *Organization Development Journal*, 24, 84-92
- Piotrowski, C & Vodanovich, S. (2008). The workaholism syndrome: an emerging issue in the psychological literature. *Journal of Instructional Psychology*, 35, 103-105.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84
- Robinson, B. (1994). Validity of the work addiction risk test. *Perceptual and Motor Skills*, 78, 337-338.
- Robinson, B. (1995). Measuring workaholism: content validity of the work addiction risk test. *Psychological Reports*, 77, 657-658.
- Robinson, B. (1996). Concurrent validity of the work addiction risk test as a measure of workaholism. *Psychological Reports*, 79, 1313-1314.
- Robinson, B. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37, 31-47.
- Robinson, B. (2007). *Chained to the Desk: A guidebook for workaholics, their parents and children, and the clinicians who treat them*. (2^a Ed). New York: New York University Press.
- Robinson, B. & Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *The American Journal of family Therapy*, 26, 223-238.
- Robinson, B. & Post, P. (1995). Work addiction as a function of family of origin and its influence on current family functioning. *The Family Journal*, 3, 200-206.
- Robinson, B. & Post, P. (1997). Risk of work addiction to family functioning. *Psychological Reports*, 81, 91-95.
- Russo, A. & Waters, L. Workaholic worker type differences in work-family conflict: the moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *Career Development International*, 11, 418-439.

- Schaufeli, W., Taris, T. & Rhenen, W. (2008) Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173–203.
- Scott, J., Moore, K. & Miceli, M. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholics. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Spence, J. & Robbins, A. (1992). Workaholism: definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Snir, R. & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 5, 520-536.
- Snir, R. & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: a cross-national perspective. *Career Development International*, 11, 5, 374-393.
- Spruell, G. (1987). Work fever. *Training and Development Journal*, 41, 41-45.
- Subsecretaría de Salud.

Los autores agradecen al Programa de Investigación en Calidad de Vida y Ambientes Saludables de la Facultad de Psicología, Universidad de Talca, por su aporte en el desarrollo de esta investigación.