

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN  
PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES**

Fecha: Junio 2018

**ADICCIÓN AL  
TRABAJO Y  
PERSONALIDAD**



**DIRECTOR: ANTONIO CARDONA LLORENS  
ALUMNA: MARÍA DEL CARMEN BENAVENTE  
BUITRAGO  
TUTORA TFM: GEMA CANO**



**INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER  
UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

D/D<sup>a</sup> GEMA CANO DE LA CASA., Tutor/a del Trabajo Fin de Máster, titulado ADICIONA AL TRABAJO Y PERSONALIDAD y realizado por el estudiante D./D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> CARMEN BENAVENTE BUITRAGO.

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 30/05/2018

Fdo.: GEMA CANO DE LA CASA  
Tutor TFM



**MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**  
Campus de Sant Joan - Carretera Alicante-Valencia Km. 87  
03550 San Juan (Alicante) ESPAÑA Tfno: 965919525  
E-mail: [masterprl@umh.es](mailto:masterprl@umh.es)

## RESUMEN

**OBJETIVOS:** Analizar la posible asociación entre rasgos de personalidad y salud con la adicción al trabajo; los instrumentos utilizados para medir las tres variables; la probable predisposición de edad, sexo y profesión para padecerlo y el nivel de adicción detectado en los diferentes estudios.

**MATERIAL Y MÉTODOS:** Revisión bibliográfica de ocho artículos científicos consultando las bases de datos Web Of Science, PubMed, LILACS, Scielo, PsycINFO, Cuiden, Cochrane Library, Family Health Database, IBECS, MEDES, VIDA y Google Académico; en todos los idiomas, algunas de ellas con restricciones de fecha (2014-2018) y visualización del texto completo. Se revisaron los abstract y en casos necesarios el artículo completo, teniendo en cuenta que todos contenían estudio de asociación o posible asociación entre rasgos de personalidad y adicción al trabajo principalmente.

**RESULTADOS:** En los artículos analizados se observó que hay múltiples instrumentos de medida tanto para el Workaholism, como para el estudio de los rasgos de personalidad. Como rasgo más representativo asociado a la adicción al trabajo se encuentra el neuroticismo, seguido de amabilidad, perfeccionismo, conciencia y en último lugar extroversión. La salud se ve afectada, en los artículos que la analizan, por la patología de adicción al trabajo; y el nivel de adicción en los estudios realizados se encuentra entre el 8.3% y el 96.59%.

**CONCLUSIONES:** El neuroticismo es el rasgo de personalidad más prevalente asociado al Workaholism, los demás rasgos también están asociados, pero con una relación más débil. Los niveles de adicción eran elevados, siendo una muestra de enfermeras la que mayor porcentaje positivo dio. Respecto a la edad a la que es más probable padecer esta enfermedad es entre los 18 y 45 años, coincidiendo con el comienzo laboral, ascensos y superaciones. El muestreo de todos los artículos es no probabilístico, siendo el tipo de estudio de todos ellos transversal, a excepción de un longitudinal.

## ABSTRACT

**OBJECTIVES:** To examine the possible association between traits of personality and health with an addiction to work; the instruments used to measure the three variables; probable predisposition of age, gender and profession for it and the addiction level detected in the different studies.

**MATERIAL and methods:** Literature review of eight scientific articles referring to the Web Of Science databases, PubMed, LILACS, Scielo, PsycINFO, care, Cochrane Library, Family Health Database, IBECS, MEDES, life and Google Scholar; in all languages, some with restrictions on date (2014-2018) and the full text display. The abstract reviewed and where necessary full article, taking into account that all contained study of association or possible association between traits of personality and addiction to work mainly.

**RESULTS:** Analyzed articles noted that there are multiple measuring instruments the Workaholism, both for the study of personality traits. As most representative trait associated with work addiction is neuroticism, followed by kindness, perfectionism, conscience and lastly extroversion. Health is affected, in articles that analyze it, by the pathology of addiction to work; and the level of addiction in studies is between 8.3% and the 96.59%.

**CONCLUSIONS:** Neuroticism is the personality trait more prevalent associated with Workaholism, the other features also are associated, but with a weaker relationship. The levels of addiction were high, being a sample of nurses which gave higher positive percentage. About the age that it is more likely the disease is between 18 and 45 years, coinciding with labor start, promotions and exceedances. The sampling of all articles is non-probability, being the type of cross-sectional study all of them, with the exception of a longitudinal.

**Palabras clave:** Workaholism- rasgos de personalidad- salud- neuroticismo- problema psicosociológico emergente.

# ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN .....	Pág.7
2. INTRODUCCIÓN.....	Pág.8
2.1 Tipos de adicción al trabajo .....	Pág.9
2.2 Causas de la adicción al trabajo .....	Pág.9
2.3 Signos y síntomas de la adicción del trabajo .....	Pág.10
2.4 Factores de riesgo .....	Pág.11
2.4.1. Personalidad y adicción al trabajo .....	Pág.11
2.4.2. Demografía .....	Pág.11
2.4.3. Valores personales .....	Pág.12
2.4.4. Patrón de Conducta Tipo A .....	Pág.12
2.4.5. Satisfacción laboral y extralaboral .....	Pág.13
2.4.6. Familia y adicción al trabajo .....	Pág.13
2.4.7. La organización y la adicción al trabajo .....	Pág.13
2.5 Consecuencias de la adicción al trabajo .....	Pág.14
2.6 Ayuda y tratamiento para la adicción al trabajo .....	Pág.15
2.6.1 Recuperación y rehabilitación de la adicción al trabajo	Pág.15
2.7 Acciones preventivas del Workaholism .....	Pág.15
2.7.1 Acciones individuales para la prevención de la adicción al trabajo .....	Pág.16
2.7.2 Acciones organizacionales para la prevención de la adicción al trabajo .....	Pág.17
2.7.3 Acciones extra-organizacionales para la prevención	

de la adicción al trabajo .....	Pág.18
2.8 La medida y diagnóstico de la adicción al trabajo .....	Pág.18
3. OBJETIVOS .....	Pág.20
3.1 Objetivo principal .....	Pág.20
3.2 Objetivos secundarios .....	Pág.20
4. MATERIAL Y MÉTODOS.....	Pág.21
4.1 Criterios de inclusión .....	Pág.21
4.2 Criterios de exclusión .....	Pág.25
5. RESULTADOS.....	Pág.27
6. DISCUSIÓN.....	Pág.42
6.1 Limitaciones .....	Pág.45
6.2 Propuestas futuras .....	Pág.45
7. CONCLUSIONES GENERALES.....	Pág. 47
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	Pág.49
9. BIBLIOGRAFÍA .....	Pág.55

# 1. JUSTIFICACIÓN

Hasta hace unos años no existen intervenciones bien evaluadas para la adicción al trabajo. Sin embargo, en estos últimos, el llamado “Workaholism” se ha convertido en un área cada vez más estudiada para la investigación empírica; por tanto, es un problema prevalente y actual.

Además, con la llegada de las nuevas tecnologías, como ordenadores, PDA’s (asistente digital personal), móviles, maquinaria robotizada, etc. puede que esta patología esté en aumento, ya que suponen más esfuerzo mental que físico, y este primero está infravalorado.

La adicción al trabajo se ha definido de diferentes maneras, enfocada tanto como actitud, rasgo, comportamiento, compulsión y / u obsesión; por ello es relevante estudiar esta patología para saber realmente qué es.

Asimismo, al ser un problema de tipo psicológico influirá o tendrá relación con el tipo de personalidad de la persona, por ello sería interesante estudiar esta posible asociación entre estas dos variables.

En las bases de datos consultadas (que nombraré más adelante, en metodología) he podido comprobar la escasez de estudios experimentales que hay analizando esta patología, por el contrario, la gran mayoría de investigaciones son de tipo observacional, y dentro de este modelo, la mayor parte de los estudios son transversales o también llamados de prevalencia. La no realización de un estudio de tipo experimental recae en el corto periodo de tiempo para elaboración del estudio de investigación del que se dispone, por ello decidí realizar una revisión bibliográfica, puesto que esta ofrece al lector un resumen conciso, objetivo, crítico y lógico del conocimiento actual sobre un tema en particular, en este caso a cerca de la asociación entre adicción al trabajo y rasgos de personalidad.

El Workaholism es un tema psicosociológico a tener en cuenta, al igual que otros problemas como pueden ser el Síndrome Burnout, mobbing o acoso sexual; debe tratarse desde la Prevención de Riesgos Laborales, ya sea desde un sistema de prevención propio o ajeno.

## 2. INTRODUCCIÓN

La adicción al trabajo, también denominada con el término anglosajón workaholism, se caracteriza por una necesidad desmesurada e incontrolable de trabajar de forma constante. Este comportamiento puede interferir en la salud física y emocional, así como en las relaciones sociales.

Las personas con adicción al trabajo suelen trabajar “sin obligación” alguna fuera de horas, dedicando un tiempo excesivo a su ocupación profesional y sintiéndose mal si no lo hacen. Este hecho hace que muestren desinterés por otras facetas de su vida como hobbies o relaciones personales.

Los estudios de Sánchez Pardo y cols. encontraron que, en España, se sufre adicción al trabajo del 11,3 % de los trabajadores en activo. Por otra parte, la Organización Internacional del trabajo (OIT) sustenta que el 8% de la población activa española dedica más de 12 horas al día a su profesión como escape a problemas personales, lo que acaba repercutiendo irremediabilmente en su salud.<sup>1</sup>

El término workaholism lo introdujo Oates en 1971 para definir su propia relación con el trabajo que él entendía de forma similar a la que tienen los alcohólicos con la bebida.<sup>2</sup>

Para Oates, workaholism es una necesidad continua e incontrolable de trabajar que termina afectando a la salud, al bienestar y a las relaciones del workaholisc o trabajacólico con su entorno.<sup>3</sup>

Estudios recientes indican que el adicto al trabajo no lo es solo por una mayor dedicación en horas, sino también por otros factores, como puede ser la actitud que muestra ante el trabajo. Los resultados de la investigación de Malissa A. Clark, indican que la adicción al trabajo se relaciona con rasgos de personalidad orientados a logros (es decir, perfeccionismo, personalidad tipo A), pero generalmente no está relacionada con muchas otras disposicionales variables (por ejemplo., Escrupulosidad, autoestima, afecto positivo) y demográficos (por ejemplo, género, parental estado, estado civil).<sup>4</sup>

Para poder entender el comportamiento de la persona adicta, se necesita identificar qué elementos comparte con otras adicciones. Todas las adicciones comparten al menos dos elementos: falta de control y dependencia. Cuando una conducta que se entiende como normal, en este caso, el hecho de trabajar, una excesiva dedicación a ello (real o imaginada) comienza a interferir en el ajuste psicosocial del sujeto, causándole problemas de distinta



índole (bienestar psicológico, físico o relacional), con mucha seguridad estaríamos ante un caso de adicción.

## 2.1 Tipos de adicción al trabajo:

Los autores Spence y Robbins en 1992 definen la adicción al trabajo desde el concepto de triada de la adicción. Interpretan que la adicción se compone de tres dimensiones:

- ✚ Implicación con el trabajo: Dedicación a trabajar.
- ✚ Sensación de estar motivado: Compulsión por trabajar.
- ✚ Disfrute del trabajo: Placer que siente la persona por trabajar.<sup>5</sup>

En función de estos tres elementos desarrollaron un cuestionario para la evaluación de la adicción al trabajo denominado WorkBAT (workalcoholism battery) y encontraron que existían tres tipologías de adictos al trabajo o trabajólicos:

Adictos: Con alta puntuación en implicación en el trabajo y motivación para el trabajo, pero baja puntuación en disfrute.

Entusiastas: Este tipo de personas puntúan alto en implicación y disfrute, pero bajo en compulsión por trabajar.

Adictos entusiastas: Estas personas puntúan alto en los tres elementos, involucración, disfrute y compulsión.<sup>2,5</sup>

Para poder hablar de adicción al trabajo se han de dar dos componentes principales:

Trabajo excesivo: Trabajar muchas más horas de las que exige la situación laboral, llevarse trabajo a casa, trabajar fines de semana, durante las vacaciones e incluso estando enfermo. A esto último se le llama presentismo laboral.

Trabajo compulsivo: Es la parte subjetiva de la adicción. Se corresponde a los pensamientos obsesivos sobre el trabajo, aunque no se esté presencialmente en él o en horario laboral.<sup>6</sup>

## 2.2 Causas de la adicción al trabajo:

No hay una sola causa que explique el Workaholism, sino una combinación de las siguientes:

- ❖ Ambición excesiva por el dinero y poder.
- ❖ Incapacidad para delegar tareas o no saber decir que no a las demandas del jefe o compañeros.

- ❖ Problemas económicos y alta competitividad.
- ❖ Personas con rasgos de personalidad tipo A; involucradas en diferentes tareas, con elevados niveles de hostilidad y estrés.
- ❖ Falta de organización, esto posibilita la acumulación y sobresaturación del trabajo.
- ❖ Ausencia de estrategias para organizar el tiempo.
- ❖ Problemas familiares que pueden hacer que el trabajador posponga acudir a casa.
- ❖ Manejo ineducado de los retos que, en vez de suponer una forma de crecer, llevan al trabajador a meterse en una espiral de trabajo de la que no sabe cómo salir.<sup>1</sup>

### 2.3 Signos y síntomas de la adicción del trabajo:

Una persona adicta al trabajo se involucra en el trabajo compulsivamente con el fin de evitar otros aspectos de su vida, particularmente problemas emocionales o alguna crisis personal.

Algunas señales que pueden indicar que una persona es adicta al trabajo son:

- Constantemente tiene prisa para hacer las cosas.
- Siente ansiedad cuando no está trabajando.
- Niega que tiene un problema cuando alguien le dice.
- Tiene problemas de salud causados por la falta de sueño, ejercicio y / o dieta inadecuada.
- Incapacidad para relajarse durante sus vacaciones o pasar tiempo con la familia debido al trabajo.
- Irritabilidad.
- Pasa todo su tiempo trabajando en lugar de estar con la familia y / o amigos.
- Piensa que es el único que puede hacer el trabajo de manera "correcta".<sup>7,8</sup>



Figura 1: Síntomas de la adicción al trabajo.

## 2.4 Factores de riesgo:

### 2.4.1. Personalidad y adicción al trabajo.

Las personas adictas al trabajo tienen unos rasgos de personalidad predominantes que se señalan a continuación:

- Personalidad obsesiva-compulsiva: Los adictos compulsivos-dependientes experimentan altos niveles de ansiedad, estrés, problemas físicos y psicológicos. Su desempeño real en el trabajo suele ser bajo, al igual que su satisfacción general con la vida.
- Orientación al logro: Suelen ser personas satisfechas con su vida y trabajo con una buena salud. El desempeño laboral es positivo, pero correlaciona negativamente con el estrés y el absentismo laboral.
- Perfeccionismo: El adicto perfeccionista se da cuando la persona no puede desempeñar su trabajo con los niveles de control que él desea. Tiende a experimentar estrés, problemas de salud, relaciones interpersonales hostiles y gran absentismo laboral. Su desempeño y satisfacción son bajos ya que invierten demasiado tiempo en detalles innecesarios.
- Sentido de la responsabilidad: Relacionado con la confiabilidad, la puntualidad, planificación, etc.

### 2.4.2. Demografía.

En mayor proporción sufren de adicción al trabajo los hombres, con puestos directivos, las personas autónomas y aquellos que ejercen labores profesionales desafiantes como ingeniero, médico, etc. Las altas recompensas económicas y el reconocimiento social actúan como reforzadores.

### 2.4.3. Valores personales.

El trabajo tiene un rol de vida y es el centro de la identidad personal. Son aquellas personas que viven por y para autorrealizarse como profesional en un ámbito determinado. Son personas que priorizan y anteponen el trabajo a tener una familia, por ejemplo. Suele entenderse que una tendencia de las sociedades occidentales al trabajo y el logro se basa en los principios calvinistas y en la creencia de la liberación del hombre mediante el trabajo.

Estos principios calvinistas mencionados en el párrafo anterior, vienen referidos a los llamados cinco puntos del calvinismo, los cuales son:

**T** Total Depravity (Depravación Total).

**U** Unconditional Election (Elección Incondicional).

**L** Limited Atonement (Redención Limitada o Particular).

**I** Irresistible Calling (Llamamiento Eficaz o Irresistible).

**P** Perseverance of the Saints (Perseverancia de los Santos).<sup>9</sup>

El calvinismo, también llamado tradición reformada, la fe reformada o teología reformada; es un sistema teológico protestante que pone el énfasis en la autoridad de Dios sobre todas las cosas.

En resumen, el calvinismo idolatra a Dios como su todo, cambiando Dios por el trabajo, pasaría en la adicción al trabajo. La ideología calvinista cierra todas sus puertas a aquello en lo que cree, girando su vida y prestando toda su atención a ello, no mirando más allá. Así que desde el punto de vista del Workaholism, se exaltaría el trabajo, siendo este ese punto central sobre el que giraría la vida del individuo que lo sufre.<sup>10,11</sup>

### 2.4.4. Patrón de Conducta Tipo A.

El patrón de conducta Tipo A (PCTA, Friedman y Rosenman, 1974) es un factor de riesgo para la adicción al trabajo. Estas personas luchan de forma excesiva y constante por conseguir

el mayor número de logros en el menor tiempo posible, a pesar de las opiniones de los demás.

Las características de las personas adictas al trabajo con PCTA son:

- Impaciencia.
- Hostilidad.
- Poca valoración o desvirtuación de los logros, resultados o ideas ajenas.
- Autorreferencias constantes enfatizando la propia imagen llegando a la arrogancia.
- Sobreimplicación y sobrecompromiso con la organización que forman parte.

Las personas adictas al trabajo con patrón de conducta A tienen un mayor riesgo a padecer enfermedades cardiovasculares, accidentes laborales, emiten conductas inapropiadas, objetivos poco claros, son impulsivos y enérgicos. Suelen ser personas que realmente poseen una baja autoestima y son poco asertivas, de ahí su predominio de expresiones emocionales de cólera e ira.

#### 2.4.5. Satisfacción laboral y extralaboral.

Los adictos suelen estar poco satisfechos con su salario, familia, vida social, compañeros o superiores que los no adictos. Sin embargo, muestran una gran satisfacción con su trabajo en general.

#### 2.4.6. Familia y adicción al trabajo.

Como sucede con otros tipos de adicciones, si en el ambiente familiar existe antecedentes de adicción laboral se aprenderá este comportamiento por aprendizaje vicario (observación) como un ideal. Entienden que el trabajo es lo que justifica la vida. A su vez, las personas que viven en hogares conflictivos pueden encontrar en el trabajo una vía de escape y refugio, pasando largas horas dedicadas al trabajo sin necesidad.

#### 2.4.7. La organización y la adicción al trabajo.

Las características de la propia organización donde se desempeña el trabajo pueden propiciar este tipo de problemas. La cultura organizacional que fomenta e incluso premia a sus empleados por realizar amplias jornadas laborales produce un efecto de bola de nieve que contagia a toda la estructura. Las propias demandas laborales que exigen un gran esfuerzo físico, mental y emocional, ejercen de metas retadoras para los empleados que se sobrecargarán de trabajo, se presionarán para la entrega de sus tareas en fecha, etc. En este sentido, la autonomía personal es un factor de riesgo para el desarrollo de una adicción al

trabajo. Los autónomos, freelance y el personal independiente, por tanto, corren más riesgo de padecer este problema laboral que los asalariados. <sup>2,12,13</sup>

## 2.5 Consecuencias de la adicción al trabajo:

Ser un adicto al trabajo tiene consecuencias negativas para un individuo, que pueden incluir:

- Intento de suicidio.
- Ruptura de una relación, separación y / o divorcio.
- Aumento del riesgo de enfermedades del corazón, ataque cardíaco y accidente cerebrovascular.
- Úlceras.
- Trastornos mentales: como ansiedad, depresión, trastorno obsesivo- compulsivo (TOC) o propensión a padecer trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH).
- Lesiones cervicales y de espalda: las personas que trabajan largas jornadas frente al ordenador, adoptando una posición fija sin realizar los descansos (aconsejables cada 2 horas), suelen tener problemas relacionados con las cervicales y con la espalda, como las tan habituales contracturas. Si además su trabajo implica manipular peso, la exposición a sufrir lesiones de espalda y trastornos acumulativos, por el deterioro progresivo del sistema musculo esquelético, aumenta.
- Problemas bucodentales: las personas adictas al trabajo son más propensas a sufrir bruxismo, un trastorno que consiste en rechinar y apretar los dientes de manera inconsciente como respuesta a niveles altos de estrés. Si se repite en el tiempo, puede causar dolor al masticar y desgastar los dientes de forma prematura.
- Problemas en el aparato digestivo: cuando nos sometemos a grandes niveles de exigencia o de estrés, puede haber variaciones en las contracciones de los músculos digestivos, lo que se traduce en problemas de digestión. Además, este tipo de comportamientos repetidos en el tiempo pueden derivar en síndrome del intestino irritable, un trastorno que causa dolores abdominales, gases, diarrea y/o estreñimiento.

<sup>2,7,13</sup>

No todo son consecuencias negativas, también las hay positivas, hay estudios como los de Machlowitz <sup>14</sup> y Ng et al. <sup>15</sup>, que relacionan positivamente la adicción al trabajo con mejores rendimientos, la satisfacción del individuo o el desarrollo de la carrera, por lo menos a corto plazo.

## 2.6 Ayuda y tratamiento para la adicción al trabajo:

Un adicto al trabajo, con ayuda puede aprender a tener una vida más equilibrada. Cuando se trata de un trastorno obsesivo-compulsivo, se pueden prescribir medicamentos para ayudar a aliviar el estrés. Ver a un terapeuta con experiencia en el tratamiento de adictos al trabajo es una manera de cambiar su comportamiento. Tener una cita con el médico de cabecera es una buena idea, ya que la adicción al trabajo puede conducir a problemas de salud. Aceptar la enfermedad y decidir detener este comportamiento y recibir tratamiento para la adicción al trabajo es el primer paso.

### 2.6.1 Recuperación y rehabilitación de la adicción al trabajo

Ver de manera periódica a un terapeuta es una de las elecciones para algunos adictos de trabajo en la recuperación. Otros encuentran que un programa de 12 pasos, como adictos anónimos, una buena fuente de ayuda y apoyo para ayudarles a mantener el equilibrio necesario en sus vidas.

El tratamiento contra la adicción al trabajo se trata mediante las diversas psicoterapias, como por ejemplo las terapias individuales o grupales, familiares y/o de pareja, etc. Busca contener al paciente en un entorno más relajado al que está habituado, reconocer los problemas que el exceso conlleva y porqué éste es provocado, y reorganizar las tareas de la persona. No consiste en dejar la actividad laboral para siempre, si no que se le propone al paciente reducirla para dedicarle más tiempo a sus relaciones familiares y sociales. También es importante la recuperación física del adicto para disminuir los riesgos de enfermedades graves. <sup>7,16</sup>

## 2.7 Acciones preventivas del Workaholism:

Las acciones preventivas se clasifican en tres ámbitos: Acciones individuales, organizacionales y extraorganizacionales. Además, en función del objetivo de la estrategia se distinguen 4 tipos de estrategias de prevención: Identificación de los riesgos psicosociales de la adicción, Prevención primaria, Prevención secundaria, y Prevención terciaria.

Los distintos términos de prevención mencionados se detallan a continuación:

- ✚ *La prevención primaria:* Evita la adquisición de la enfermedad mediante, eliminación y control de riesgos ambientales, educación sanitaria o de prevención de riesgos psicosociales, etc.

- ✚ *La prevención secundaria:* Va encaminada a detectar la enfermedad en estadios precoces en los que el establecimiento de medidas adecuadas puede impedir su progresión.
- ✚ *La prevención terciaria:* Comprende aquellas medidas dirigidas al tratamiento y a la rehabilitación de una enfermedad para ralentizar su progresión y, con ello la aparición o el agravamiento de complicaciones e invalidaciones; intentando mejorar la calidad de vida de los pacientes.<sup>17</sup>

### 2.7.1 Acciones individuales para la prevención de la adicción al trabajo

Son las más habituales en la mayoría de los casos. Estas acciones se centran en mejorar los recursos personales de las personas afectadas por la adicción al trabajo.

En primer lugar, se realiza la identificación del problema. Este aspecto es importante a la hora de llevar a cabo una intervención; si la persona no reconoce e identifica lo que le sucede, cualquier intervención será ineficaz.

De cara a la prevención primaria, la mayoría de acciones implican la asistencia a cursos específicos de formación. Un tipo de formación habitual actualmente, es lo que se conoce como Workshops o talleres específicos de competencias emocionales que generen un cambio de actitudes y la generación de mentalidades abiertas en las personas, a la vez que permiten la flexibilidad y la adaptación al cambio.

Otro tipo de formación implica el entrenamiento en la reducción de la presión y el ritmo de trabajo a que están expuestos los adictos. Esto implicaría formarlos en gestión del tiempo y enseñarles que es posible combinar el trabajo y la vida privada.

En cuanto a la prevención secundaria se destacan tres grandes estrategias. Una de ellas consiste en generar un grupo de apoyo de compañeros, donde se movilice el apoyo social. En segundo lugar, se destacan el coaching y la consulta, en las que los expertos ayudan a los afectados por la adicción al trabajo. Por último, pero no por ello menos importante, se destaca la planificación de carrera.

Lo que respecta a la prevención terciaria, destacan el asesoramiento y la psicoterapia que, mediante un acercamiento cognitivo-conductual, pretenden fomentar cambios una vez que la adicción se ha manifestado. En países como Estados Unidos existen asociaciones en las que se reúnen los afectados de este problema al estilo de Alcohólicos Anónimos, siendo la más reconocida "Workaholics Anonymous". En España hasta el momento no se tiene conocimiento



de agrupaciones de este tipo, pero sin duda sería un buen recurso con el que afrontar la adicción al trabajo.

### 2.7.2 Acciones organizacionales para la prevención de la adicción al trabajo

Se pueden organizar tales acciones organizacionales en distintos niveles: nivel de identificación de riesgos de adicción, prevención primaria, prevención secundaria y prevención terciaria.

Para la prevención de la adicción, la organización debe, en primer lugar, realizar una identificación del problema. Se trata de detectar si existe la problemática en la empresa mediante una “auditoria de la adicción”. Además, se recomienda a las organizaciones que ofrezcan un apoyo individual a los afectados. Aquí el foco de atención es la organización, teniendo en cuenta factores de riesgo en el ambiente de trabajo.

Para realizar la prevención primaria una de las actividades básicas es el rediseño de los puestos de la organización, atendiendo a la adecuación de la carga de trabajo y de la presión temporal (establecer plazos asumibles), además de mejorar el contenido del puesto. Eliminar el alargamiento de las jornadas de trabajo, garantizando flexibilidad de los horarios de trabajo, la posibilidad de realizar pausas, de disponer de un lugar adecuado para ello, etc.

Finalmente, otra actividad organizacional importante consiste en el diseño y gestión de programas corporativos en los que los trabajadores puedan realizar algún tipo de ejercicio físico, como por ejemplo el fitness o programas de salud.

En cuanto a la prevención secundaria, es necesario intervenir en el clima y cultura organizacional garantizando procesos adecuados de socialización anticipatoria, donde se promueva una imagen realista del puesto de trabajo. Aquí sería importante generar una cultura en donde el “héroe adicto al trabajo” es desvalorizado y los directivos actúan como modelos saludables para sus empleados. Otra estrategia consiste en el desarrollo organizacional con la creación de grupos de trabajo semiautónomos.

Para finalizar, por lo que se refiere a la prevención terciaria, se pueden diferenciar dos estrategias fundamentales:

- La institucionalización de los Servicios de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Los Programas de Asistencia al Empleado (PAE).

En España, la razón fundamental de esta institucionalización ha sido la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1998).

### 2.7.3 Acciones extra-organizacionales para la prevención de la adicción al trabajo

Diversos autores señalan que los padres adictos al trabajo crean un ambiente familiar que incrementa la probabilidad de generar problemas psicológicos en los hijos, como aumento de ansiedad y depresión.

Además, las parejas de las personas afectadas de adicción al trabajo se sienten ignoradas, solas, inseguras, necesitadas de atención, etc. En definitiva, se ve afectado negativamente el núcleo familiar.

A pesar de la importancia de la información proporcionada por la persona focal (“el adicto”), resulta también necesario obtener información desde la propia familia y amigos, que pueden suponer un indicador más fiable que los autoinformes de los participantes. En este sentido, se aconseja la realización de terapias a nivel familiar, en las que se explicaría a las personas más cercanas al “adicto” en qué consiste su problema y se les daría una serie de pautas a seguir para ayudarle a superar su adicción al trabajo.<sup>18,19,20,21</sup>

## 2.8 La medida y diagnóstico de la adicción al trabajo:

Existen diferentes instrumentos de medida para el Workaholism, la mayoría de ellos son cuestionarios tipo autoinforme, A continuación, se describen brevemente cada uno de los 5 instrumentos más relevantes hasta el momento que valoran la adicción al trabajo:

- Work Addiction Risk Test (WART), creado por Bryan Robinson en 1999. Es un cuestionario de autoinforme compuesto por 25 ítems puntuables en una escala Likert que oscila entre 1 y 5 puntos. Intenta diferenciar a los trabajadores en grupos de: (1) no adictos (aquellos que obtengan puntuación entre 25-56), (2) pseudo-adictos (entre 57-66) y (3) adictos (entre 67-125). El cuestionario está compuesto por 5 subescalas o dimensiones: (1) Tendencias Compulsivas, (2) Control, (3) Autoabsorción, (4) Incapacidad para delegar y (5) Autovaloración.<sup>22,23</sup>
- Workaholism Battery (WORKBAT) fue creado por Spence y Robbins en 1992. Es un cuestionario compuesto por 25 ítems puntuables en una escala Likert con 5 puntos de anclaje. Comprende tres subescalas: (1) Impulsividad (D), (2) Satisfacción en el trabajo (E) y (3)

Implicación en el trabajo (WI). El cuestionario permite distinguir entre el adicto al trabajo, el trabajador entusiasta u otros tipos de perfiles relacionados con el trabajo. Es un cuestionario muy utilizado y validado en diferentes países (excepto en Japón, en donde los resultados son totalmente diferentes).<sup>24</sup>

- Schedule for Nonadaptative and Adaptative Personality Workaholism Scale (SNAP-Work), desarrollado por Clark en 1993. Es un instrumento de medida compuesto por 18 ítems de verdadero o falso, y asume un grado de solapamiento con el trastorno de personalidad obsesivo-compulsivo. No se utiliza mucho y existen pocos estudios de validación.<sup>25,26</sup>

- The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) elaborado por Schaufeli y colaboradores en 2005. Consta de 20 ítems que representan dos dimensiones de la adicción al trabajo: (1) trabajo excesivo (9 ítems) y (2) compulsión por trabajar (7 ítems). Está basada en dos escalas: el WART de Robinson (1999) y el WORKBAT de Spence y Robbins (1992). Tiene propiedades psicométricas prometedoras y está basado en una definición clara de adicción al trabajo, aunque es necesaria una más investigación sobre su validación.<sup>27</sup>

- WOrkaholism 5 (WO-5), creada por el equipo de investigación WONT Prevención Psicosocial en 2004. Es una escala que se encuentra dentro de una batería de cuestionarios denominada herramienta REDES que permite la evaluación de riesgos psicosociales. Está compuesta por 5 ítems puntuables en una escala Likert de 7 puntos. Permite distinguir entre adictos al trabajo y no adictos, y conocer cuáles son los antecedentes laborales (demandas y recursos) y personales (recursos personales), así como las consecuencias de tal adicción. Es una escala corta, fiable y válida para una detección de adicción al trabajo en una empresa.<sup>28</sup>

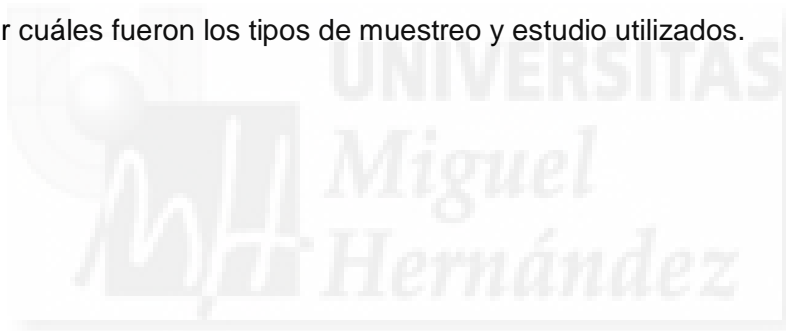
## 3. OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo principal

- Evaluar que rasgos de la personalidad son los más prevalentes en las personas que sufren adicción al trabajo.

### 3.2 Objetivos secundarios

- ❖ Analizar los niveles de adicción al trabajo detectados en los estudios llevados a cabo en las distintas profesiones.
- ❖ Analizar cuál es el sexo y edad en la que es más prevalente la adicción al trabajo.
- ❖ Describir cuales son las profesiones que, según los estudios, más sufren Workaholism.
- ❖ Estudiar y describir las herramientas o instrumentos que se han utilizado para medir dicho factor de riesgo psicosocial, como es la adicción al trabajo, los rasgos de personalidad y salud.
- ❖ Enunciar cuáles fueron los tipos de muestreo y estudio utilizados.



## 4. MATERIAL Y MÉTODOS

Los artículos registrados están comprendidos entre los años 2014 y 2018; fueron buscados en las siguientes bases de datos, con el fin de que dichos estudios fueran originales: SCIELO (Scientific Electronic Library Online), LILACS, PUBMED, CUIDEN, PSYCOINFO, Web Of Science (WOS), Cochrane Library, Family Health Database, IBECS: Índice Bibliográfico Español de Ciencias de la Salud, Medes, BIDA (Biblioteca Iberoamericana sobre Drogas y Adicciones) y Google académico.

En las bases de datos se realizaron búsquedas mediante combinaciones de descriptores validados por el DeCS tanto en español como en inglés, ya que no cualquier terminología es la adecuada para encontrar artículos, y nos presenta los términos elegidos para representar los distintos conceptos.

En PubMed, Cuiden, LILACS, SCIELO, PsycINFO, Cochrane Library, Family Health Database, IBECS y WOS se utilizó el término: “Workaholism”; en Google académico, PubMed, SCIELO Y Cochrane Library se utilizaron combinados entre sí los términos: “Workaholism” y “Personality traits”. Por otro lado, en las bases de datos BIDA y MEDES se empleó la siguiente terminología: “Adicción al trabajo”, en LILACS se le añadió además de “Adicción al trabajo” también “Rasgos de personalidad”. Las distintas palabras clave, junto con los resultados obtenidos, filtros seleccionados y artículos aceptados, se encuentran descritos en la tabla 1.

La búsqueda de artículos en las distintas bases de datos y revistas, se llevó a cabo desde el 08/03/2018 hasta el día 26/03/2018, ambos inclusive. A partir del último día de búsqueda comenzó la selección de artículos que finalmente van a ser analizados, teniendo en cuenta unos criterios de inclusión y exclusión que se expondrán a continuación.

### 4.1 Criterios de inclusión:

- ✓ Que se estudie en personas con sospecha de adicción al trabajo o que se estudie si lo sufren.
- ✓ Estudios experimentales u observacionales.
- ✓ Con fecha de publicación posterior a 2014, año inclusive; es decir desde 2014 hasta 2018.
- ✓ Estudios publicados en cualquier idioma.

Base de datos	Palabras clave	Filtros seleccionados	Resultados de búsqueda	Artículos aceptados por título y año	Artículos aceptados por abstract	Artículos hallados a texto completo	Artículos aceptados tras lectura
PubMed	“Workaholism”	Disponibilidad a texto completo y gratuito, fechas de publicación de los últimos 5 años y artículos basados en seres humanos.	29	15	9	9	2
	“Workaholism” AND “personality traits”	Disponibilidad a texto completo y gratuito, fechas de publicación de los últimos 5 años y artículos basados en seres humanos.	1	1	0	0	0
SciELO	“Workaholism”	Ninguno	15	9	2	2	1

	“Workaholism” AND “personality traits”	Ninguno	0	0	0	0	0
<b>LILACS</b>	“Workaholism”	Ninguno	8	3	1	1	0
	“Adicción al trabajo” AND “Rasgos de personalidad”	Ninguno	2	0	0	0	0
<b>CUIDEN</b>	“Workaholism”	Ninguno	1	0	0	0	0
<b>PSYCOINFO</b>	“Workaholism”	Ninguno	0	0	0	0	0
<b>WOS</b>	“Workaholism”	Ninguno	0	0	0	0	0
<b>Cochrane Library</b>	“Workaholism”	Ninguno	2	2	2	2	
	“Workaholism” AND “personality traits”	Ninguno	0	0	0	0	0

<b>Family Health Database</b>	“Workaholism”	Disponibilidad a texto completo y artículos entre 2010 a 2018.	46	27	4	4	1
<b>IBECS</b>	“Workaholism”	Ninguno	12	7	2	2	0
<b>MEDES</b>	“Adicción al trabajo”	Ninguno	85	9	2	1	1
<b>BIDA</b>	“Adicción al trabajo”	Ninguno	15	8	0	0	0
<b>Google Académico</b>	“Workaholism” and “personality traits”	Fechas de publicación desde 2014 hasta 2018. Que incluyan citas y patentes	5.260	103	34	21	3

Tabla 1: Bases de datos, palabras clave, filtros, artículos encontrados y seleccionados.



- ✓ Estudios que analicen los rasgos de personalidad, como neuroticismo, perfeccionismo, personalidad tipo A, etc. Y su posible relación con el workaholism.
- ✓ Todos los artículos a escoger deben ser estudios originales primarios.

## 4.2 Criterios de exclusión

- Que se lleve a cabo en personas que no sufran adicción al trabajo.
- Estudios cualitativos.
- Investigaciones anteriores a 2014.
- Investigaciones que no incluyan variables relativas a los rasgos de personalidad.
- Estudios de revisiones bibliográficas o revisiones sistemáticas.

La búsqueda se hizo en las bases de datos señaladas anteriormente por la relación con el tema descrito (que aparecería en bases de datos de ciencias de la salud y/o psicología), por su nivel de impacto, como por ejemplo Web Of Science (WOS), que integra herramientas de evaluación del rendimiento como Journal Citation Report y Essential Science Indicators,<sup>29</sup> y por la cantidad de artículos que contienen otras bases como PubMed o LILACS, entre otras.

Para llevar a cabo las distintas elecciones de los distintos artículos finalmente seleccionados se siguió una estrategia de búsqueda por pasos:

**a)** Tras tener los resultados de la cadena de búsqueda escrita, procedo a observar el año de publicación del artículo. Éste debía ser posterior al 2014, por tanto, la mayor parte de los artículos fueron descartados.

**b)** El siguiente paso en dar fue la observación del título de los artículos, los cuales debían nombrar que el estudio estaba realizado en pacientes con adicción al trabajo o Workaholism y mencionar algo referido a rasgos de personalidad y salud; todos los demás estudios serían descartados. Los eliminados por el título, en general fueron porque señalaban en él que eran estudios cualitativos o revisiones (tanto sistemáticas como bibliográficas), se llevaban a cabo en otro tipo de adicciones que no eran al trabajo o simplemente no tenían relación con las palabras clave.

**c)** A continuación se contempló si el abstract realmente demostraba que el artículo tenía relación con la adicción al trabajo, ya que hay veces que el título nos da una visión errónea de lo que realmente trata o está basado el estudio. En base al resumen, éste debía especificar si se estudiaban o analizaban los rasgos de personalidad principalmente y podrían tener relación con el workaholism y la salud de las personas que lo padecen.

d) Tras descartar los artículos por año, título y abstract se procede a leer los estudios seleccionados a texto completo, de los cuales se descartaron muchos por no ser encontrados. De los encontrados se recolectaron finalmente ocho, debido a que los demás no cumplían con los criterios de inclusión descritos anteriormente. Había manuales de cómo afrontar la adicción al trabajo, artículos de consenso y otros en los que el estudio se llevaba a cabo con varios tipos de adicciones, y la específica al trabajo se quedaba en un segundo lugar siendo estudiadas en conjunto con las otras, no detallando datos específicos de la que nos compete para esta revisión.

A continuación, mediante un diagrama de flujo se detalla los motivos de exclusión de algunos artículos y el camino recorrido hasta llegar a los artículos finalmente seleccionados para su análisis.

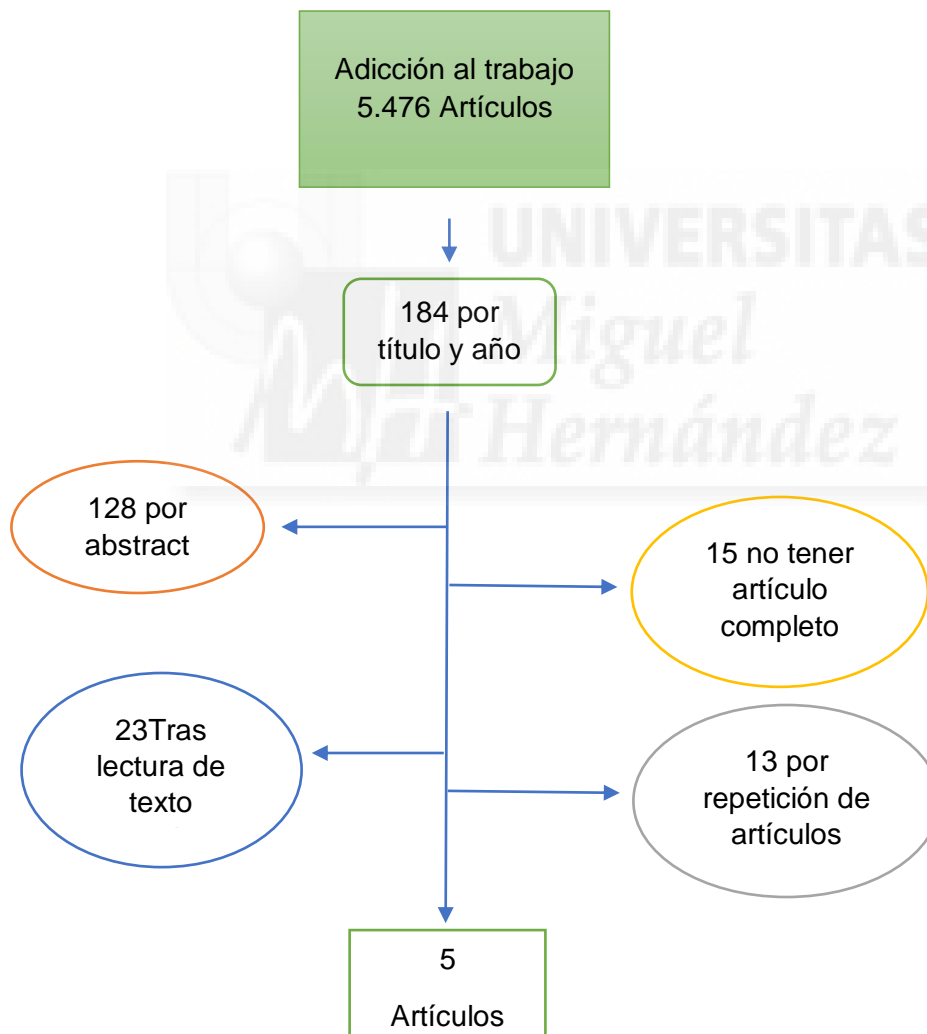


Diagrama de flujo 1: Recorrido de elección de artículos.

## 5. RESULTADOS

En este apartado se procederá a un análisis individual de cada artículo comenzando del más al menos actual. En la tabla 2 se incluyen los puntos más importantes de cada artículo incluido en la revisión.

El primer artículo en analizar es “Work addiction in Poland: adaptation of the Bergen Work Addiction Scale and relationship with psychopathology”<sup>30</sup>. Éste tuvo como objetivos evaluar si la adicción al trabajo está relacionada positivamente con el Tiempo dedicado a trabajar, con la educación y puestos gerenciales, con el neuroticismo (uno de los rasgos de personalidad), con síntomas de depresión y TDHA, e inversamente con los años, además evalúa si la escala BWAS (Bergen Work Addiction Scale) tiene una buena fiabilidad y validez, y estructura entre la muestra de polacos. Fue llevado a cabo por 723 empleados polacos de diversas profesiones (bibliotecarios, funcionarios, profesores, ingenieros, médicos, psicólogos, profesores...), de los cuales 513 eran mujeres, 200 hombres y 10 participantes que no informaron de su sexo. La edad media de la muestra era de 36.37 años (DT= 11.33).

Siguiendo el orden de los objetivos de este proyecto, éstos se responden con relación al estudio analizado en cuestión a continuación:

Respondiendo al **objetivo principal**, el rasgo de personalidad que dio significativo en relación a la adicción al trabajo fue el neuroticismo. Sin embargo, la extraversión, intelecto/imaginación, la amabilidad y la conciencia no fueron variables significativas respecto al Workaholism.

Respecto a los **objetivos secundarios**, la prevalencia de adicción en los profesionales polacos fue del 17.4% (n=125); de los cuales fueron los puestos gerenciales y con alta educación, variables que están asociadas con la adicción al trabajo. En cuanto a las variables sexo y la edad en la que es más prevalente la adicción al trabajo, éstas no obtuvieron valores significativos, por tanto, no se demostró que pudieran tener relación.

La herramienta o instrumento que se utilizó para medir el Workaholism fue el BWAS (Bergen Work Addiction Scale), incluye 7 elementos correspondiente a los 7 componentes principales de la adicción: Prominencia, modificación del estado de ánimo, tolerancia, retirada, conflicto, recaída y problemas, las preguntas de la escala son referidas a los últimos 12 meses y sus respuestas son provistas en una escala que va desde nunca (1) a siempre (5). La utilizada para medir los rasgos o elementos de la personalidad fue el Mini-internacional (Mini-IPIP), este instrumento se usó como medida del Modelo de los cinco grandes: extraversión,

amabilidad, escrupulosidad, neuroticismo e intelecto/imaginación; las preguntas de esta escala van desde muy inexacta (1) a muy exacto (5). La salud fue estudiada mediante una lista de patologías a señalar las que previamente ya estaban diagnosticadas en los individuos de la muestra.

Para finalizar, la recolección de datos se basó en el muestreo de conveniencia, siendo esta investigación un estudio transversal.

El segundo artículo en analizar es "A predictive study of antecedent variables of workaholism"<sup>31</sup>. Los objetivos de este estudio fueron, el general, desarrollar un método de predicción de adicción al trabajo utilizando los indicadores: personalidad, compromiso, autoeficacia, el obsesivo-compulsivo componente (ICO), satisfacción con la vida y el estilo de vida; y los objetivos específicos, si el impulso, el placer de trabajo, el trabajo excesivo o el trabajar compulsivamente, estaban influenciados por la personalidad, compromiso, autoeficacia, ICO, satisfacción con la vida y el estilo de vida. La muestra estaba compuesta por 513 trabajadores, 48.1% hombres y 51.9% mujeres. La edad promedio era de 43.13 años (DT= 11.61).

Al igual que con el estudio anterior, siguiendo el orden de los objetivos planteados, éstos se responden a continuación:

En cuanto al **objetivo principal**, los rasgos de personalidad que dieron estadísticamente significativos en relación a las características de la adicción al trabajo, como predictor positivo el perfeccionismo (influye en el impulso, trabajo excesivo y compulsivo) y como predictor negativo la estabilidad emocional (influye en el trabajo excesivo), apertura a la experiencia (influye en el disfrute del trabajo) y amabilidad (en relación al impulso de trabajo). Los demás rasgos de personalidad no obtuvieron resultados significativos en relación a los atributos que influyen en el Workaholism.

Respecto a los **objetivos secundarios**, la prevalencia de adicción al trabajo fue de un 37.9% de los 513 individuos que componían el estudio. Tanto las profesiones de los distintos trabajadores que forman la muestra, como la edad y sexo que fueron más prevalentes en relación al Workaholism no fueron detalladas, por lo que este objetivo no puede ser respondido.

Los instrumentos utilizados para valorar la adicción al trabajo fueron: La batería de adicción al trabajo (WorkBAT) y DUWAS (Dutch Work Adiction Scale), la primera herramienta consiste en una escala Likert de 5 puntos, compuesta por dos factores: impulso y disfrute del trabajo

(1= Totalmente en desacuerdo y 5= totalmente de acuerdo); la segunda escala estudia dos factores principalmente, trabajo excesivo y trabajar compulsivamente, el formato de respuesta es una escala Likert de 5 puntos, donde 1= Raramente y 5= Casi siempre.

Por otro lado, el instrumento utilizado para estudiar las variables de la personalidad fue el Inventario de Personalidad OPERAS, basado en el modelo de los cinco grandes factores ya nombrados con el primer estudio analizado.

La salud fue estudiada mediante la escala HPLP-II, se responde con una escala Likert de 4 puntos, los factores que se estudian son: Responsabilidad de salud, la actividad física, nutrición, crecimiento espiritual y relaciones interpersonales; y la escala Satisfaction With Life Scale (SWLS) compuesta por 5 elementos y contestada en formato Likert de 5 puntos.

Por último, el método de recolección de datos fue un muestreo no probabilístico o también conocido como muestreo causal aleatorio y el estudio fue de tipo transversal o de prevalencia.

El tercer estudio en analizar fue “Heavy work investment, personality and organizational climate” <sup>32</sup>. El objetivo enunciado por este artículo fue evaluar la importancia relativa de la personalidad y clima organizacional para dos formas de inversión en el trabajo pesado. Además, tiene 4 hipótesis, la adicción al trabajo está relacionada positivamente con el neuroticismo (H1) y que el compromiso del trabajo está relacionado negativamente con el neuroticismo y positivamente a los cinco grandes rasgos de personalidad (H2). Además, se hipotetiza que la adicción al trabajo está relacionada positivamente con un clima de exceso de trabajo (H3), mientras que el compromiso laboral está relacionado positivamente con un clima de crecimiento de los empleados (H4). La muestra estaba compuesta por 1973 trabajadores holandeses de una amplia gama de empresas y diversas ocupaciones. El 20% de la muestra estaba compuesta por hombres y el 80% por mujeres. La edad comprendida en el estudio era de entre 15 y 65 años.

Respondiendo al **objetivo principal**, el rasgo de personalidad neuroticismo se relaciona fuertemente con la adicción al trabajo, pero extraversión y amabilidad también están posiblemente relacionadas con la adicción al trabajo, aunque con una asociación más débil.

Contestando a los **objetivos secundarios**, el nivel de adicción al trabajo en este estudio fue de un 29% de las 1973 personas que componían la muestra; en el artículo no se menciona cual fue la profesión, ni la edad, ni el sexo que más puntuación dio en relación al Workaholism, por tanto, estos objetivos no pueden ser contestados.

En cuanto al instrumento que se utilizó para valorar la adicción al trabajo, se encuentra la Escala de adicción DutchWork, que incluye dos subescalas: trabajar excesivamente y trabajar compulsivamente, ambas constan de 5 elementos cada una y se responden contestando a una escala Likert de 4 puntos (1= Casi nunca y 4=Casi siempre).

Por otro lado, para valorar los rasgos de personalidad, se utilizó la escala de Personalidad de Mowen, representando al modelo de los cinco grandes, ya mencionados anteriormente; cada rasgo se midió con una escala tipo Likert de 7 puntos, siendo 1= Nunca y 7= Siempre.

En este estudio no se investigó la relación entre adicción al trabajo y salud, con lo cual, este apartado del artículo no puede ser respondido.

Alegando al último objetivo específico, el método de recolección de datos fue mediante una encuesta online que se mandó a una amplia gama de empresas y ocupaciones; y en cuanto al tipo de estudio analizado se trata de una investigación transversal.

El cuarto artículo que se va a analizar se titula “Relationship between workaholism and personality factors among nurses: a questionnaire-based cross-sectional study”<sup>33</sup>. El único objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre la adicción al trabajo y la personalidad en las enfermeras que trabajan en los hospitales de entrenamiento de la ciudad de Sanandaj. El estudio lo compusieron finalmente 218 enfermeras, ya que se repartieron primeramente 250 cuestionarios, pero solo 218 se rellenaron completamente. El 85.8% eran mujeres, siendo el 14.2% restante de la muestra hombres. La edad media era de 34.61 años, con una DT= 8.8.

En relación al **objetivo principal**, los rasgos de personalidad que dieron significativos en relación a la adicción al trabajo fueron neuroticismo, con una relación negativa, y ansias o deseo de trabajo y compatibilidad, con una relación positiva.

En cuanto a los **objetivos secundarios**, los niveles de adicción detectados fueron de un total de 51.9%, siendo un 40.4% el porcentaje de adicción fuerte y un 11.5% de adicción muy fuerte. Teniendo en cuenta que la única profesión estudiada es la de Enfermería, no hay comparación con otras para saber si ésta es la más perjudicada o no. En cuanto a la edad en la que más adicción al trabajo se observó, fue en menores de 30 años, respecto al sexo no se comentó nada, por tanto, este aspecto no puede ser corroborado.

La herramienta para evaluar el Workaholism fue el Cuestionario de adicción al trabajo de Spence y Robbins, éste utiliza 16 preguntas donde se estudian tres factores, el trabajo, el

deseo interno de trabajar y la implicación en el trabajo. Se responde con un formato Likert de 5 puntos (1= Completamente en desacuerdo y 5=Totalmente de acuerdo).

Los rasgos de personalidad se estudiaron mediante los cuestionarios Neo Zhang, basados en el modelo de los cinco grandes (extroversión, neuroticismo, compatibilidad, escrupulosidad y apertura). El formato de respuesta es una escala tipo Likert de cinco puntos.

La salud no fue estudiada en este artículo, con lo cual este apartado del objetivo no puede ser respondido.

Para finalizar, el método de recogida de datos fue mediante la distribución de cuestionarios por los distintos servicios para ser rellenados por las enfermeras de los hospitales de enseñanza Beast y Tawhid; y el tipo de estudio se trata de una investigación transversal o de prevalencia.

El quinto artículo a analizar es “The relationship between study addiction and work addiction: A cross-cultural longitudinal study”<sup>34</sup>. Las hipótesis descritas en el estudio fueron: que la adicción al estudio y la adicción al trabajo estaría estrechamente relacionada, aunque la relación sería algo más débil que la estabilidad temporal de cualquiera de estos constructos (H1); el tiempo dedicado a estudiar fuera de las clases universitarias predeciría una mayor adicción al trabajo (H2); el neuroticismo predeciría una mayor adicción al trabajo en la muestra noruega pero no polaca (H3); y el sexo predeciría la adicción al trabajo (que sería más alta en las mujeres) en la muestra noruega pero no en la polaca (H4). La muestra noruega se componía de 2.559 estudiantes, de los cuales 69.4% eran mujeres y el 30.6% hombres, con una edad promedio de 30.15 años (DT=8.47). Por otro lado, la muestra polaca estaba compuesta por 2177 estudiantes, de los cuales el 77.8% eran mujeres y el 22.2% hombres, con una edad media de 24.52 años (DT=3.82).

Respecto al **objetivo principal**, el único rasgo de personalidad que predijo una mayor adicción al trabajo en la muestra noruega fue el neuroticismo, pero no se pudo demostrar lo mismo en la polaca.

En cuanto a los **objetivos secundarios**, los individuos de la muestra noruega mostraron un 20% adicción al trabajo, mientras que en la muestra polaca fue un 18.7% las personas que lo padecían. Las profesiones, edades y sexo más destacadas de ambas muestras de estudio no fueron descritas, por tanto, estos aspectos de los dos objetivos secundarios no pueden ser contestados.

En cuanto al instrumento para evaluar el Workaholism, éste fue la escala BWAS, ya explicada anteriormente en el análisis del primer artículo. En cambio, para evaluar los rasgos de personalidad se utilizó el Inventario de Personalidad de Diez Artículos (TIPI), consta de 10 elementos que se puntúan por una escala Likert de 7 puntos, siendo 1= totalmente en desacuerdo y 7= Totalmente de acuerdo. La escala está basada en las 5 dimensiones del modelo de los cinco grandes (extraversión, afabilidad, conciencia, neuroticismo y apertura).

Por último, el método de recogida de datos fue mediante una encuesta que se pasó a los estudiantes y más adelante a los ya trabajadores. El tipo de estudio es longitudinal.

El sexto estudio a analizar se titula “The Prevalence of Workaholism: A Survey Study in a Nationally Representative Sample of Norwegian Employees”<sup>35</sup>. El objetivo que persiguió este estudio fue investigar las asociaciones relevantes entre la adicción al trabajo, socio-demográficas (edad, género, estado civil, niños que viven en hogar y educación) y personalidad (basado en el modelo de personalidad Five-Factor). Además, se planteó la hipótesis de que la adicción al trabajo estaría relacionada positivamente con el neuroticismo y la conciencia, negativamente. relacionado con la amabilidad y la apertura, y sin relación con la extraversión. También se esperaba que la adicción al trabajo no estuviera relacionada con el género, pero si con la edad (es decir, que los adultos más jóvenes fueran más propensos a experimentar adicción al trabajo). La muestra del estudio estaba compuesta por 1124 participantes con edades comprendidas entre 18 y 70 años de edad. El 51.0% de la muestra la representaban mujeres y el 19.0% hombres.

Respondiendo al **objetivo principal**, los rasgos de personalidad que dieron relación significativa con la adicción al trabajo positivamente fue amabilidad, neuroticismo e intelecto/imaginación.

En cuanto a los **objetivos secundarios**, la prevalencia de la adicción al trabajo en la muestra noruega fue de 8.3%. La profesión estudiada fue la de cuidador/a de niños, por tanto, no hay otro oficio con el que comparar, no pudiendo responder adecuadamente a este objetivo. La edad que se relacionó de manera significativa y positivamente con el Workaholism fue con los 18 a 31 años y 32 a 45 años; sin embargo, el sexo más prevalente en relación con la patología no fue determinado, no pudiendo contestar este aspecto del objetivo.

El instrumento para evaluar la adicción al trabajo la escala BWAS, ya explicada en artículos anteriores; y para evaluar los rasgos de personalidad se utilizó el Mini-IPIP, también explicada



en el primer artículo de este análisis. La salud no fue evaluada en este artículo, por ello no se puede estudiar este aspecto.

El método de recolección de datos de la muestra se realizó mediante una encuesta en papel y vía online siendo la participación de ésta voluntaria. La tipología de este estudio es transversal o de prevalencia.

El séptimo estudio analizado se llama “How physicians identify with predetermined personalities and links to perceived performance and wellness outcomes a cross-sectional study”<sup>36</sup>. El objetivo de este documento es examinar hasta qué punto los médicos de nuestro estudio se identificaron con el adicto al trabajo, personalidad tipo A y fanático del trabajo y control. Comparan a los médicos que se identifican con estas personalidades frente a los que no en términos de dos resultados: cómo perciben el impacto de la personalidad sobre el desempeño profesional y cómo experimentan el bienestar medido por el agotamiento emocional, la depresión, la ansiedad, la salud mental, la satisfacción en el trabajo, la atención gratificante del paciente y el compromiso profesional. La muestra del estudio la componen 1178 individuos; de los cuales 474 (42%) eran mujeres y 653 (58%) eran hombres. La edad promedio de la muestra es de 49 años, con un rango estudiado entre 27 y 89 años.

Respecto al **objetivo principal**, fue la personalidad de tipo A la que se relacionó con la adicción al trabajo, pero también lo hizo con el rasgo de fanático del trabajo y control, según los resultados del estudio estos tres aspectos se relacionan entre sí, dado que las relaciones entre ellos fueron estadísticamente significativas. La prevalencia del rasgo de personalidad tipo A fue de un 62% de la muestra y el rasgo fanático del trabajo tuvo un resultado de un 36%.

En relación a los **objetivos secundarios**, la prevalencia de adicción al trabajo en este estudio fue del 53% de los 1178 participantes médicos que componían la muestra. En cuanto a la categoría profesional, la muestra la componían médicos de diferentes áreas, no pudiendo comparar con otros oficios; las variables edad y sexo tampoco fueron estudiadas en relación al Workaholism, por tanto, este objetivo no puede ser respondido.

La herramienta utilizada para evaluar la adicción al trabajo, el rasgo de personalidad tipo A y el fanatismo de control fue con la utilización de tres ítems de una encuesta desarrollados por los autores Ad Hoc, compuesta de dos partes y contestada mediante una escala tipo Likert de 5 puntos. El factor salud no se puede describir, puesto que no fue un aspecto de estudio en el artículo.

El método de recolección de datos de la muestra se realizó mediante cuestionarios que se enviaron por correo a todos los médicos de la región de Canadá. El tipo de estudio ante el que nos encontramos es transversal o de prevalencia.

El octavo y último artículo en analizar se titula “Personality Traits and Workaholism”<sup>37</sup>. El objetivo principal era examinar los antecedentes de personalidad de la adicción al trabajo, específicamente el papel de la escrupulosidad, el neuroticismo y el perfeccionismo en el Workaholism. La muestra estaba compuesta por 470 participantes de los cuales 347 eran mujeres y 123 hombres, todos voluntarios y con unas edades comprendidas entre 19 y 66 años, la media de edad era de 25.44 y una DT= 7.88; siendo el 90% de los participantes menores de 32 años.

Respondiendo al **objetivo principal**, los rasgos de personalidad que tuvieron relación con la adicción al trabajo fueron los siguientes: El neuroticismo parece ser el mejor predictor del Workaholism, no obstante, el perfeccionismo también parece estar relacionado, pero con una asociación más débil en comparación al neuroticismo. Por último, la conciencia por sí misma también fue un predictor de adicción al trabajo, sin embargo, la relación entre estas variables fue una asociación poco acentuada. Los rasgos de personalidad de extraversión, apertura y afabilidad no se estudiaron en este artículo.

Respecto a los **objetivos secundarios**, sorprendentemente la adicción al trabajo fue de un 96.59% de una muestra de 470 personas, siendo 454 los sujetos afectados de Workaholism. Por otro lado, parece ser, según los resultados de este estudio, que la relación entre la personalidad y la adicción al trabajo es la misma independientemente de su sexo, edad o profesión.

En cuanto a las herramientas o instrumentos utilizados para medir la adicción al trabajo fue a través de 25-ítems WART Inventory (prueba para valorar el riesgo de adicción al trabajo) y diferentes escalas de WorkBAT, ya explicada anteriormente en otros artículos, donde se evalúa la unidad y disfrute del trabajo.

Los rasgos de personalidad fueron valorados mediante el Inventario de Personalidad NEO, comentado también anteriormente en el cuarto artículo de este análisis, pero con la diferencia de que en este estudio solo se evaluó dos de los rasgos de la personalidad de los cinco grandes, neuroticismo y conciencia. El rasgo perfeccionismo (otro rasgo de la personalidad) se midió usando escalas de 10 ítems del Inventario de personalidad del factor 16 de Cattell.

Sobre la variable salud no se puede interpretar nada, puesto que, no fue un aspecto de estudio en esta investigación.

Por último, el método de recolección de datos y de la propia muestra, se llevó a cabo a través de la red social de Facebook, enviando invitaciones a participar a rellenar una encuesta a personas trabajadoras o que tenían trabajo desde hace mínimo 5 meses, y mediante correo electrónico enviado a los empleados de una organización. Los sujetos que formaron la muestra eran voluntarios. La tipología de estudio es transversal o de prevalencia.



ARTÍCULO	AUTOR	AÑO	MUESTRA (N)	% MUJERES	% HOMBRES	VARIABLES ESTUDIADAS	ESCALAS UTILIZADAS	POSIBLE RELACIÓN CON ADICCIÓN AL TRABAJO
<b>“Work addiction in Poland: adaptation of the Bergen Work Addiction Scale and relationship with psychopathology”</b> <small>30</small>	Paweł Andrzej Atroszko, Ståle Pallesen, Mark D. Griffiths y Cecilie Schou Andreassen	2017	N=723 Origen: Polaco	71.0%	27.7%	Demografía	Preguntas referidas a la edad, sexo, educación estado civil y posición profesional	Edad, sexo, estadp civil NO Puestos gerenciales y con alta educación SI
						Salud	Listado de patologías	Síntomas de depresión SI
						Workaholism	BWAS	(+)* 17.4% de la muestra.
						Rasgos de personalidad	Mini-IPIP	Neuroticismo SI Amabilidad, extraversión, conciencia e intelecto/ imaginación NO
		2016	N= 513	51.9%	48.1%	TDAH*	ASRS-V1.1*	TDAH SI
						Workaholism	WorkBAT	

<p><b>“A predictive study of antecedent variables of workaholism”</b> <sup>31</sup></p>	<p>Serrano Fernández, Maria José; Boada Grau, Joan; Gil Ripoll, Carme y Vigil Collet, Andreu</p>	<p>Origen: Español</p>				DUWAS	(+)* 37.9% de la muestra.	
						Rasgos de personalidad	OPERAS	Perfeccionismo (+)*; amabilidad, estabilidad emocional y apertura a la experiencia (-)* SI Extraversión y responsabilidad NO
						Salud	HPLP-II	Nutrición, actividad física y satisfacción con la vida (-)* Crecimiento espiritual y responsabilidad por la salud(+)*SI
							SWLS	
						Autoeficacia	GSE	Autoeficacia NO
			Compromiso laboral	UWES	Absorción (+)*, dedicación (-)*SI Vigor NO			

<b>“Heavy work investment, personality and organizational climate”</b> <sup>32</sup>	Wilmar B. Schaufeli	2016	N= 1973 Origen: Holandés	20%	80%	Workaholism	DutchWork	(+)* 29% de la muestra.
						Clima de exceso de trabajo.	Cuestionario de 8 items desarrollado por Mazetti et al.,2016.	Clima de exceso de trabajo SI
						Clima de crecimiento de los empleados	Cuestionario autoconstruido de 8 ítems.	Clima de crecimiento de los empleados NO.
						Rasgos de personalidad	Escala de Personalidad de Mowen.	Neuroticismo, extraversión y amabilidad SI Apertura a la experiencia y conciencia NO
<b>“Relationship between workaholism and personality factors among nurses: a</b>	Shahnaz Khalidi, Neda Sheikhzakaria ie, Nazila Olyae, Golrokh	2016	N= 218 Origen: DUE* de la ciudad de Sanandaj.	85.8%	14.2%	Rasgos de personalidad	Neo Zhang	Neuroticismo (-)*, deseo de trabajar y compatibilidad (+)* SI Extroversión y responsabilidad NO

<p><b>questionnaire-based cross-sectional study”</b> <sup>33</sup></p>	<p>Moridi, Golnāz Esmaeil Nasab, Fatemeh Khosravi y Fardin Gharibi.</p>					<p>Workaholism</p>	<p>Cuestionario de adicción al trabajo de Spence y Robbins.</p>	<p>(+)* 40.4% Adicción alta 11.5% Adicción muy alta 38.5% adicción media 9.6% Adicción baja 0% Adicción muy baja.</p>
<p><b>“The relationship between study addiction and work addiction: A cross-cultural longitudinal study”</b><sup>34</sup></p>	<p>Paweł A. Atroszko, Cecilie Schou Andreassen, Mark D. Griffiths y Ståle Pallesen</p>	<p>2016</p>	<p>N=2559 Origen: Noruego.</p>	<p>69.4%</p>	<p>30.36%</p>	<p>Rasgos de personalidad</p>	<p>TIPI</p>	<p>Neuroticismo SI Extraversión, afabilidad, conciencia y apertura NO</p>
			<p>N= 2177 Origen: Polaco</p>	<p>77.8%</p>	<p>22.2%</p>	<p>Rasgos de personalidad</p>	<p>TIPI</p>	<p>Neuroticismo, extraversión, afabilidad, conciencia y apertura NO</p>
			<p>Workaholism</p>	<p>BWAS</p>	<p>(+)* 20% de la muestra.</p>			
<p>Adicción al estudio</p>	<p>BStAS*</p>	<p>Adicción al estudio SI</p>						

						Workaholism	BWAS	(+)* 18.7% de la muestra
						Adicción al estudio	BStAS*	Adicción al estudio SI
<b>“The Prevalence of Workaholism: A Survey Study in a Nationally Representative Sample of Norwegian Employees”</b> <sup>35</sup>	Cecilie Schou Andreassen , Mark D. Griffiths, Jørn Hetland, Luca Kravina, Fredrik Jensen y Ståle Pallesen	2014	N=1124 Origen: Noruego	51%	49%	Demografía	Preguntas relacionadas con el sexo, la edad, el estado civil y la responsabilidad del cuidador de niños	18-31años y 32-45 años SI 46-58 años NO Responsabilidad del cuidador de niños SI
						Workaholism	BWAS	(+)* 8.3% de la muestra.
						Rasgos de personalidad	Mini- IPIP	Neuroticismo, amabilidad e intelecto/ imaginación SI.
<b>“How physicians identify with predetermined personalities and links to perceived performance and</b>	Jane B Lemaire y Jean E Wallace	2014	N= 1178 Origen: Canadiense	42%	58%	Workaholism Personalidad tipo A Fanatismo del trabajo y control.	3 ítems de la encuesta desarrollada por Ad Hoc	Fanatismo del control, personalidad tipo A y Workaholism se relacionan entre sí.



wellness outcomes a cross-sectional study” <sup>36</sup>						Bienestar con el trabajo	5 ítems de la escala Maslach Burnout Inventory	Agotamiento emocional, satisfacción laboral (+)* SI
						Salud mental	Un artículo de Wallace	Depresión, ansiedad y mala salud mental(+)* SI
“Personality Traits and Workaholism” <sup>37</sup>	Součková M., Vaculík M. & Procházka J	2014	N= 470 Origen: Desconocido	73.83%	26.17%	Workaholism	WART Inventory y Varias escalas del WorkBAT	(+)* 96.59% de la muestra.
						Rasgos de personalidad	Inventario de Personalidad NEO y el Inventario de personalidad del factor 16 de Cattell.	Neuroticismo, conciencia, perfeccionismo SI

Tabla 2: Resultados de los estudios incluidos en la revisión.

TDAH\*: Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad. ASRS-V1.1\*: Cuestionario autoinformado de cribado del TDAH del adulto-V1.1. (+)\*: Resultado positivo o predictor negativo. (-)\*: Resultado negativo o predictor negativo. DUE\*: Diplomada Universitaria en Enfermería. BStAS\*: Escala de Adicción al Estudio de Bergen.

## 6. DISCUSIÓN

El Workaholism es una patología menos estudiada que por ejemplo el Burnout, Mobbing o violencia en el trabajo, quizás porque en la sociedad actual es más difícil pensar que haya gente que sea adicta al trabajo, y que le dedique tanto tiempo de su vida hasta el punto de que esto le resulte perjudicial, puesto que la gente tiende a enfocar el trabajo como una obligación y no como un disfrute.

Para poder comprender y poder seguir el estudio de los rasgos de personalidad basado en los cinco grandes, voy a describir las distintas formas en las que son nombradas las variables o factores de personalidad, ya que, según el artículo analizado, son mencionadas de una forma distinta.

Las similitudes entre ellos van expresadas a continuación:

- ✚ Neutoticismo: También es nombrada como “inestabilidad emocional”. Fue descrito por Hans Jürgen Eysenck de la siguiente manera “se considera al individuo alto en neuroticismo como una persona con un tipo de sistema nervioso lábil y sobreactivo, una persona que reaccionan demasiado intensamente y demasiado persistentemente ante estímulos externos demasiado fuertes”<sup>38</sup>.
- ✚ Conciencia: Mencionada además como “responsabilidad”, “autocontrol” o “intelecto”. Se define como “Las personas que son concienzudas están organizadas y tienen un fuerte sentido del deber, son confiables, disciplinados y centrados en el rendimiento”<sup>39</sup>.
- ✚ Apertura: O “Apertura a la experiencia” “imaginación”. Son personas que, de mente abierta, curiosas, creativas, innovadoras, pero son más resistentes a nuevos cambios<sup>40</sup>.
- ✚ Extraversión: También conocido por “sociabilidad”; se define de la siguiente forma “Los extravertidos son habladores, sociables y extraen energía de las multitudes, tienden a ser asertivos y alegres en sus interacciones sociales”<sup>38</sup>.
- ✚ Amabilidad: Encontrada en algunos artículos como “cordialidad” o “afabilidad”. Es el acto o comportamiento en el cual las personas se muestran corteses, complacientes, respetuosas, tolerantes, tranquilas y afectuosas hacia los demás<sup>41</sup>.

Una vez visto eso, lo más llamativo del análisis de los artículos es que en el aspecto de rasgos de personalidad, el neuroticismo es la variable más significativa y relacionada con la adicción al trabajo de las cinco (basándonos siempre cuando se habla de esas cinco en el modelo de

los cinco grandes); puesto que se encuentra relacionada en las 8 investigaciones estudiadas. La relación de esta variable es que a más inestabilidad emocional o neuroticismo se tiene, hay más probabilidades de sufrir Workaholism, o viceversa; cuando sufres adicción al trabajo, una de las posibles causas es que tengas inestabilidad emocional. Por tanto, se puede concluir que la inestabilidad emocional es un aspecto negativo que tiene muchas “papeletas” de ser influyente en la adicción al trabajo.

Si se sigue observando los resultados, llegamos a la conclusión de que los siguientes rasgos de personalidad que más posibilidades tienen de influir en el Workaholism es amabilidad y perfeccionismo, puesto que ambos dieron significativos en 4 estudios de los 8 analizados; así que se podría decir que las personas que son más perfeccionistas tienen más probabilidades de padecer Workaholism, al igual que aquellos individuos que tienen poco o nada desarrollado el aspecto de amabilidad.

En relación a la variable conciencia, ésta dio significativa con la adicción al trabajo en 2 de los 8 artículos revisados, con lo que se podría pensar que posiblemente tenga una relación más débil que las demás; aun así, hay probabilidad de que una persona responsable tenga más posibilidades de padecer adicción al trabajo, que una persona que no lo sea.

La última variable que dio significativa en uno de los estudios examinados es extroversión, que al igual que con la variable conciencia, se podría sospechar que tiene una relación más débil que las demás con el Workaholism. A pesar de eso se puede afirmar que, la persona que sea menos sociable, o más introvertida tiene más probabilidad de padecer adicción al trabajo, que la persona que sea extrovertida.

La personalidad tipo A solo fue estudiada en el séptimo artículo analizado, esta recoge unas características que coinciden con los rasgos de personalidad que más relación dieron con la adicción al trabajo, como es la inestabilidad emocional. Las personas con este tipo de personalidad se caracterizan por ser competitivas, con ansias de éxito, hostiles, estresantes (creen trabajar siempre a contra reloj, sobrecargándose de tareas), cualidades que predisponen a sufrir adicción al trabajo.

Autores como Ruiz Sánchez de León JM, Pedrero-Pérez EJ, Olivar-Arroyo A, Llanero-Luque M, Rojo-Mota G y Puerta-García C, ya afirmaban la relación entre los rasgos temperamentales y la adicción en su trabajo “Personalidad y sintomatología frontal en adictos y población no clínica: hacia una neuropsicología de la personalidad” <sup>42</sup>.

En el estudio “Influencia de las variables de personalidad en la adicción al trabajo en un estudio con profesores universitarios” <sup>43</sup>, confirman que los adictos presentan unas

características típicas como son: baja estabilidad emocional, alta escrupulosidad, alta apertura mental y baja amabilidad. Al igual que se afirma en los resultados de los distintos artículos analizados.

Al parecer todos los rasgos de personalidad estudiados del modelo de los 5 grandes, tienen posible relación con el padecer o no Workaholism, con lo que se podría afirmar que la personalidad de la persona puede tener mucha influencia en padecer esta patología psicosociológica derivada del trabajo.

Por otro lado, la salud solo fue estudiada en 3 de los 8 artículos analizados, pero por ello no es un aspecto menos importante que discutir. Los resultados de esos artículos indican que las personas que sufren Workaholism tienen más probabilidades de sufrir sintomatología de depresión, ansiedad y en general mala salud mental; además peor nutrición, menor actividad física y menos satisfacción con la vida; lo que nos hace pensar que esta patología puede perjudicar gravemente en la persona, ocasionándole una peor calidad de vida. Esto tiene unas consecuencias, como, por ejemplo, la depresión tiene unas consecuencias en el sistema inmune, disminuyendo la serotonina y aumentando la anhedonia, además de ocasionar una disminución de respuesta inmunológica ante las enfermedades, esto fue descrito por los autores Ramírez LA, Pérez EA, García-Oscos F, Salgado H, Atzori M y Pineda JC, en su estudio “La nueva teoría de la depresión: Un balance del ánimo entre el sistema nervioso y el sistema inmune, regulada por la relación serotonina/kinurenina y el eje HPA” <sup>44</sup>.

Otro estudio, como el de Arroyave-Restrepo <sup>45</sup> afirma que la adicción al trabajo produce un desequilibrio en la calidad de vida de la persona que la sufre, afecta tanto al área física como mental, además sufren estrés crónico, lo que las hace depresivas, a tal punto de llegar al suicidio, porque no están acostumbradas a aceptar el fracaso; otras consecuencias descritas por este mismo autor, son los trastornos gastrointestinales y cardiovasculares; también la obesidad, que al no tener una vida activa con alimentación saludable y con horas de descanso recomendadas, lleva a estas personas al sedentarismo y al excesivo consumo de tabaco, alcohol y café (otro tipo de adicciones).

Estas consecuencias relacionadas con la nutrición y actividad física fueron estudiadas también en nuestro segundo artículo analizado, llegando a la misma conclusión sobre este efecto fruto de la adicción al trabajo.

En cuanto a sesgos encontrados en los distintos artículos ha de destacar el de memoria, porque las personas al contestar los distintos cuestionarios deben de recordar aspectos pasados, con lo que puede conllevar algún fallo.

## 6.1 Limitaciones:

Todos los estudios analizados son de tipo transversal, a excepción del quinto artículo, por tanto, no se pueden establecer relaciones de causalidad (en relación a los artículos de prevalencia), no permitiendo asegurar la asociación entre las distintas variables, pero sí he de decir que, en ese quinto artículo, de tipo longitudinal, sí se afirmó la relación del neuroticismo con la adicción al trabajo, confirmando las conclusiones a las que se llegaban en los distintos artículos de prevalencia. Además, estos artículos transversales están de acuerdo en resultados con muchos artículos como los de Mróz J y Kaleta K <sup>46</sup>, Romeo M, Yepes-Baldo M, Berger R y Netto Da Costa FF <sup>47</sup> y Hauk M y Chodkiewicz J. <sup>48</sup>, donde mantienen y afirman la relación entre personalidad, mala calidad de vida y Workaholism.

No se han encontrado estudios experimentales, tanto ensayos clínicos como cuasiexperimentales, que respetaran los criterios de inclusión; además, tengo que decir que la cantidad de este tipo de artículos es limitada, apenas se encontraron estudios no observacionales relacionados con el tema, siendo necesarios estos, para una demostración refundada.

No se puede confirmar que las mujeres tienen más probabilidad de padecer adicción al trabajo que los hombres, puesto que, hay un sesgo de selección en cuanto a la elección de la muestra, ya que en todos los estudios a excepción del séptimo artículo, la gran mayoría de las muestras estaban formadas por mujeres; por ello esta posible sospecha de que la mujer tiene más predisposición que el hombre (pensamiento contrario al que se menciona en el apartado de introducción), queda invalidada, aunque si los estudios hubieran sido algo más homogéneos se podría proponer la confirmación de esta suposición en un estudio; dado que las mujeres son más inestables emocionalmente y este es uno de los principales factores que influyen en su aparición.

## 6.1 Propuestas futuras

En cuanto al Workaholism, podemos apreciar que es una patología que ya en 1986 según Doerfler y Kammer <sup>49</sup> alcanzaba el 23% en profesiones liberales como médicos, psicólogos y abogados; por lo que se podría decir que es una enfermedad con un alto porcentaje de afectados, por ello sería interesante estudiar cuáles son sus factores causales para poder combatirla. No he podido encontrar la prevalencia actual en España de este problema, pero con las nuevas tecnologías, probablemente se mantenga o haya aumentado su morbilidad.

En un estudio de este mismo año, en un hospital de Inglaterra identificaron que el 48% de sus trabajadores padecían Workaholism “The risk of workaholic was identified in 48% of the cohort: 17% were high risk and 31% medium risk”; es decir, casi la mitad de los trabajadores del hospital.<sup>50</sup>

Sería interesante poder estudiar en profundidad la relación entre el rasgo de personalidad y la adicción al trabajo para en un futuro saber qué puesto de trabajo sería el más indicado para cada tipo de carácter o temperamento.

Además, estudiar la relación de ellos con la salud (los rasgos de personalidad y Workaholism), ya que la adicción al trabajo perjudica al estado de salud, y según sea el tipo de personalidad, ésta también predispone a unas enfermedades o a otras, como bien se demuestra con el artículo “Personalidad resistente, Burnout y salud”<sup>51</sup>, en el que se les pasó un cuestionario de salud y personalidad a profesores de enseñanza secundaria, dando unos resultados en los que se veía la influencia o asociación de estas dos variables.

Para finalizar, dos últimas propuestas para futuras investigaciones serían, una estudiar si la adicción al trabajo es más prevalente en un país que en otro, viendo si la diferencia cultural influye también en esta patología; y la última, teniendo en cuenta la prevención de riesgos laborales, la especialidad de psicología, analizar en detalle la predisposición de estas personas para sufrir Workaholism, para poder así evitarlo, distribuyendo al personal, según su personalidad, en la categoría más indicada y acorde a ella, y/o impartiendo charlas o test para detectar estos adictos al trabajo para poder actuar sobre ellos.

## 7. CONCLUSIÓN

- ❖ El neuroticismo o inestabilidad personal es el rasgo de personalidad más prevalente y asociado al Workaholism, pero no solo él tiene relación, los demás rasgos de personalidad también se asocian, pero con un lazo más débil. De mayor nivel de asociación a menor, según los estudios de esta revisión sería: Neuroticismo, amabilidad, perfeccionismo, conciencia y extroversión. Por tanto, aquella persona que cambia continuamente de estado de ánimo sin causa aparente y no tolera bien las frustraciones, tiene más predisposición a sufrir adicción al trabajo, ya que probablemente se frustren por no trabajar o miedo a perder su ocupación, o simplemente que el trabajo sea su medio de evasión de problemas.
- ❖ Los niveles de adicción al trabajo sorprendentemente eran elevados en las muestras recogidas, ya que han llegado a dar positivo hasta un 90.4% (en una muestra de enfermeras), siendo el mínimo de un 8.3% (en una muestra formada por participantes voluntarios noruegos, de diferentes profesiones).
- ❖ No hay una profesión en concreto en la que se determine mayor morbilidad de Workaholism, pero lo que sí tienen en común todos los estudios revisados, en los que se conocía la profesión de los participantes de la muestra, es que las profesiones eran sociables, tenían que estar interactuando con personas y no con máquinas, lo que no quiere decir que un trabajador con un oficio mecánico no pueda sufrir adicción al trabajo. Lo que sí queda claro es que esta patología tiene más relación con la forma de ser de la persona, que el trabajo que esta desempeña. Además, los puestos gerenciales y que requieren alta educación son más propensos a sufrir Workaholism, como se demostró en el primer artículo estudiado.
- ❖ No hay predilección, según los estudios, en el sexo para poder sufrir adicción al trabajo, tanto hombres como mujeres tienen posibilidad de padecerla, que como se ha dicho anteriormente va ligado a la forma de ser de la persona. La edad en la que es más posible padecer esta patología coincide con la edad de comienzo laboral y posibles ascensos y superaciones, comprendida entre los 18 y 45 años; que es cuando las personas anhelan y ansían trabajar y crecer en el mundo laboral.
- ❖ Hay varias escalas que estudian la adicción al trabajo, la más utilizada, según los estudios incluidos en esta revisión, es el BWAS, seguida de WorkBAT, DUWAS, DutchWork, Cuestionario de adicción al trabajo de Spence y Robbins y WART Inventory.

Al igual pasa al estudiar los rasgos de personalidad, hay varias escalas utilizadas para medirlos, en los artículos analizados se utilizan las siguientes, todas ellas basadas en el modelo de los cinco grandes: TIPI, OPERAS, Mini-IPIP, Escala de Personalidad de Mowen, Neo Zhang y el Inventario de personalidad del factor 16 de Cattell.

En cuanto la salud, este fue el parámetro menos estudiado y más variable, ya que no todos los artículos de la revisión lo analizaban y algunos se entendía salud solo como un aspecto mental, como ansiedad o depresión; mientras que en otros como factor que se veía alterado en calidad de vida, teniendo en cuenta salud como factor psíquico y físico. Los instrumentos utilizados para evaluarla fueron: HPLP-II, SWLS, un artículo de Wallace y un listado de patologías.

- ❖ El muestreo de todos los artículos fue no probabilístico, la mayoría de ellos por conveniencia, mediante cuestionarios en papel o encuestas online a voluntarios. En cuanto al tipo de estudio, todos a excepción de un longitudinal, eran transversales, por estos últimos, no se pudieron establecer relaciones causales con todas las variables estudiadas, quedando en una probabilidad y no en una confirmación.





## 8.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alcover de la Hera C, Moriano León JA, Osca Segovia A, Topa Cantisano G. Psicología del trabajo. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Octubre 2012. [acceso 20 de febrero 2018]. Disponible en: [https://books.google.es/books?id=IIQdG1UMldwC&pg=PT250&lpg=PT250&dq=S%C3%A1nchez+Pardo+y+cols.+encontraron+que,+en+Espa%C3%B1a,+sufre+adicci%C3%B3n+al+trabajo+el+11,3+%25&source=bl&ots=7coRXbyVwD&sig=HTRvhiqkmGpV3KcTigi0-BrH-4w&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj\\_x-L1pYDaAhVBsxQKHUZPCmkQ6AEINTAB#v=onepage&q=S%C3%A1nchez%20Pardo%20y%20cols.%20encontraron%20que%2C%20en%20Espa%C3%B1a%2C%20sufre%20adicci%C3%B3n%20al%20trabajo%20el%2011%2C%20%25&f=false](https://books.google.es/books?id=IIQdG1UMldwC&pg=PT250&lpg=PT250&dq=S%C3%A1nchez+Pardo+y+cols.+encontraron+que,+en+Espa%C3%B1a,+sufre+adicci%C3%B3n+al+trabajo+el+11,3+%25&source=bl&ots=7coRXbyVwD&sig=HTRvhiqkmGpV3KcTigi0-BrH-4w&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj_x-L1pYDaAhVBsxQKHUZPCmkQ6AEINTAB#v=onepage&q=S%C3%A1nchez%20Pardo%20y%20cols.%20encontraron%20que%2C%20en%20Espa%C3%B1a%2C%20sufre%20adicci%C3%B3n%20al%20trabajo%20el%2011%2C%20%25&f=false)
2. Aguilera Luque AM. WORKAHOLISM: La adicción al trabajo. Universidad de Humanidades, Psicología, Sociología. Febrero 2017 [acceso 21 febrero de 2018]. Disponible en: <https://www.masscience.com/2017/02/26/workaholism-la-adiccion-al-trabajo/>
3. Douglas M. Wayne E. Oates, 82, Is Dead; Coined the Term 'Workaholic'. US. Octubre 1999 [acceso 21 de febrero 2018]. Disponible en: <http://www.nytimes.com/1999/10/26/us/wayne-e-oates-82-is-dead-coined-the-term-workaholic.html>
4. Balducci C, Avanzi L, Fraccaroli F. The individual costs of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. Journal of Management (online). 2016; 1-26 [acceso 26 de febrero de 2018]. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206314522301>
5. Spence JT1, Robbins AS . Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. Febrero 1992; 58(1):160-78 [acceso 26 febrero de 2018]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16370875>
6. Ospina Rodríguez J. Motivation, the Engine of Learning. Revista Ciencias de la Salud. 2006 [acceso 28 febrero de 2018]. Disponible en: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/2296>
7. Guerri M. Adicción al trabajo, causas y síntomas [ monografía en Internet]. PSICOACTIVA. 2018 [acceso 2 marzo de 2018]. Disponible en: <https://www.adiccion.co/adiccion-al-trabajo.html>

8. Todo lo que necesitas saber sobre la adicción al trabajo: síntomas, causas, consecuencias y tratamiento. Gestion.org. Septiembre 2013 [acceso 2 marzo 2018]. Disponible en: <https://www.gestion.org/adiccion-al-trabajo/>
9. Seaton WJ. Los Cinco Puntos del Calvinismo. Escocia [acceso 2 marzo de 2018]. Disponible en: <http://www.spurgeon.com.mx/cincopc.html>
10. Arieu P. Los 5 Puntos Del Calvinismo: Su Apoyo Bíblico. Agosto 2013 [acceso 3 marzo de 2018]. Disponible en: <http://www.reformedliterature.com/es/spier-que-es-la-filosofia-calvinista.pdf>
11. Benoit Calvin JD. Directeur d'âmes: Contribution à l'histoire de la piété réformée, Strasbourg, Oberlin. 1947; p. 68 [acceso 3 marzo de 2018]. Disponible en: <http://www.reformedliterature.com/es/spier-que-es-la-filosofia-calvinista.pdf>
12. Picó I. Workaholism: Adicción al trabajo. [ monografía en Internet]. Psicotico. 2014 [acceso 3 marzo de 2018]. Disponible en: <https://psicopico.com/adiccion-al-trabajo-workaholism/>
13. Ageitos N. Los problemas de salud más frecuentes entre los "Workaholics". [ monografía en Internet]. EL MUNDO. Junio 2017 [acceso 4 marzo de 2018]. Disponible en: <http://www.vivirmasymejor.elmundo.es/sonrie/los-problemas-de-salud-mas-frecuentes-entre-los-workaholics>
14. Machlowitz M. Workaholics, living with them, working with them. Reading, MA: Addison-Wesley. 1980.
15. Sorensen TWH, Feldman DC. Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. Journal of Organizational Behavior. 2007; 28: 111-136.
16. Tratamientos. Fundación Manantiales. Madrid [acceso 4 marzo de 2018]. Disponible en: [http://www.manantiales.org/otras\\_adicciones\\_al\\_trabajo.php](http://www.manantiales.org/otras_adicciones_al_trabajo.php)
17. Los niveles de prevención de enfermedades. Características fundamentales. Marzo 2017 [acceso 6 marzo]. Universidad Internacional de Valencia. Disponible en: <https://www.universidadviu.es/niveles-prevencion-enfermedades/>
18. Salanova M, del Líbano M, Llorens S, Schaufeli WE. La adicción al trabajo. UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓN. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2007 [acceso 6 marzo de 2018]. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/752a783/759.pdf>

19. Linares R, de Sola J, Sanchez D, Alonso R, Casado M, Gómez ME, et al. Adicción al trabajo. El Prado Psicólogos. Madrid. [acceso 6 marzo de 2018]. Disponible en: <http://www.elpradopsicologos.es/adiccion/trabajo/>
20. ADICCION AL TRABAJO: TRATAMIENTOS PSICOTERAPÉUTICOS INTEGRALES EN MADRID. Unidad de Intervención en Adictos. Madrid. 2018 [acceso 8 marzo de 2018]. Disponible en: <https://uniadic.com/tratamientos/adicciones-sin-sustancia/adiccion-al-trabajo/>
21. Bazzola L C. Adicción al trabajo: cómo tratar a un workaholic en tu empresa. 2015 [acceso 7 marzo de 2018]. Disponible en: <http://destinonegocio.com/gestion/la-adiccion-al-trabajo-como-tratar-a-un-workaholic-en-tu-empresa/>
22. Robinson RE. The Work Addiction Risk Test: development of a tentative measure of workaholism. *Percept Mot Skills* 1999; 88:199–210.
23. Taris TW, Schaufeli WB, Verhoeven LC. Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict. *Applied Psychology: an International Review*. 2005; 54(1): 37–60.
24. Ersoy-Kart M. Reliability and validity of the Workaholism Battery (Work-BAT): Turkish Form. *Social Behavior and Personality*. 2005; vol 33(6), 609-618 [acceso 7 marzo de 2018]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2005.33.6.609> .
25. Melley A. The Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality (SNAP). Universidad de Virginia. Junio 2002; 9(2): 181–187 [acceso 8 marzo de 2018]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4364132/>
26. Clark LA. Schedule for nonadaptive and adaptive personality (SNAP) University of Minnesota Press; Minneapolis. 1993.
27. Líbano M, Llorens S, Salanova M, Schaufeli W. Validity of a brief Workaholism scale. *Universitat Jaume I and Utrecht University*. 2010;22 (1): 143-150 [acceso 8 marzo de 2018]. Disponible en: <http://www.psicothema.com/english/psicothema.asp?id=3709>
29. WEB OF SCIENCE. [sede web]. Córdoba: Base de datos, FECYT; 2015 [acceso 9 de marzo de 2015]. Disponible en: <https://www.uco.es/servicios/biblioteca/basesdatos/descrip/wos.html>
30. Atroszko PA, Pallesen S, Griffiths MD, Andreassen CS. Work addiction in Poland: adaptation of the Bergen Work Addiction Scale and relationship with psychopathology. *Health Psychology Report*. 2017; 5: 345–355 [acceso 9 marzo de 2018]. Disponible en: <https://www.termia.pl/Work-addiction-in-Poland-adaptation-of-the-Bergen-Work-Addiction-Scale-and-relationship-with-psychopathology,74,30250,0,1.html>

31. Serrano Fernández MJ, Boada Grau J, Gil Ripoll C, Vigil Collet A. A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema*. 2016; 28: 401-406 [acceso 10 marzo de 2018]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27776608>
32. Schaufeli WB. Heavy work investment, personality and organizational climate. *J. Manage. Psychol.* 2016; 31:1057–1073 [acceso 12 marzo de 2018]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/305877396\\_Heavy\\_work\\_investment\\_personality\\_and\\_organizational\\_climate](https://www.researchgate.net/publication/305877396_Heavy_work_investment_personality_and_organizational_climate)
33. Khalidi S, Sheikhzakariaie N, Olyaei N, Moridi G, Esmail Nasab G, Khosravi F et al. Relationship between workaholism and personality factors among nurses: a questionnaire-based cross-sectional study. *Journal of Chemical and Pharmaceutical Sciences*. Octubre 2016; 9 (4) [acceso 16 marzo de 2018]. Disponible en: [https://www.ichps.com/issues/Volume%209\\_Issue%204/ichps%209\(4\)%20272%20220716%203129-3135.pdf](https://www.ichps.com/issues/Volume%209_Issue%204/ichps%209(4)%20272%20220716%203129-3135.pdf)
34. Atroszko PA, Andreassen CS, Griffiths MD, Pallesen S. The relationship between study addiction and work addiction: A cross-cultural longitudinal study. *Journal of Behavioral Addictions*. 2016; 5(4): 708–714 [acceso 24 marzo de 2018]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5370377/>
35. Andreassen CS, Griffiths MD, Hetland J, Kravina L, Jensen F, Pallesen S. The prevalence of workaholism: A survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *PLoS One*. 2014; 9 [acceso 26 marzo de 2018]. Disponible en: <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0102446>
36. Lemaire JB, Wallace JE. How physicians identify with predetermined personalities and links to perceived performance and wellness outcomes: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res*. 2014;14 [acceso 27 marzo de 2018]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4256744/>
37. Součková M, Vaculík M, Procházka J. Personality Traits and Workaholism. *International Journal of Humanities and Social Science*. 2014;4 (14): 70-79 [acceso 28 marzo de 2018]. Disponible en: [http://www.ijhssnet.com/journals/Vol\\_4\\_No\\_14\\_December\\_2014/7.pdf](http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_4_No_14_December_2014/7.pdf)
38. Glosario de términos psicopatológicos e históricos psiquiátricos. ADAMED. Abril 2018 [acceso 3 abril de 2018]. Disponible en: <https://psiquiatria.com/glosario/neuroticismo>
39. La Personalidad – Definición, Tipos, Rasgos Y Componentes. *PsycoPortal*. 2018 [acceso 6 abril de 2018]. Disponible en: <https://psicoportal.com/psicologia/personalidad/#apertura>

40. Apertura a la experiencia. Test. 2018 [acceso 6 abril de 2018]. Disponible en: <https://www.123test.es/apertura-a-la-experiencia/>
41. Regader B. Los 5 grandes rasgos de personalidad: sociabilidad, responsabilidad, apertura, amabilidad y neuroticismo. Agosto 2017 [acceso 8 abril de 2018]. Disponible en: <https://psicologiaymente.net/personalidad/5-grandes-rasgos-de-personalidad>
42. Ruiz Sánchez de León JM, Pedrero Pérez EJ, Olivar Arroyo A, Llanero Luque M, Rojo Mota G, Puerta García C. Personalidad y sintomatología frontal en adictos y población no clínica: hacia una neuropsicología de la personalidad. 2010; 22: 233-44.
43. Ballesteros A, Mestre H, Pechobierto N, Puigdoménech A, Ramos MC. Influencia de las variables de personalidad en la adicción al trabajo en un estudio con profesores universitarios. Universidad Jaume I. Jornades de Foment de la Investigació. [acceso 12 abril de 2018]. Disponible en: [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79395/forum\\_2003\\_22.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79395/forum_2003_22.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
44. Ramírez LA, Pérez EA, García-Oscos F, Salgado H, Atzori M, Pineda JC. La nueva teoría de la depresión: Un balance del ánimo entre el sistema nervioso y el sistema inmune, regulada por la relación serotonina/kinurenina y el eje HPA. Biomédica. 2018;38(3) [acceso 14 abril de 2018]. Disponible en: <https://www.revistabiomedica.org/index.php/biomedica/article/view/3688>
45. Arroyave Restrepo J. Adicción al trabajo. IV Congreso Internacional de Adicciones "De las drogas a las dependencias no químicas". 2011: 1-9.
46. Mróz J, Kaleta K. Relationships between personality, Emotional labor, work engagement and job satisfaction in service professions. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health. 2016; 29(5): 1-16 [acceso 14 abril de 2018]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.13075/ijom.1896.00578>
47. Romeo M, Yepes Baldo M, Berger R, Netto Da Costa FF. Workaholism in Brazil: measurement and individual differences. Adicciones. 2014; 26(4): 312-20 [acceso 16 abril de 2018]. Disponible en: <https://cyberleninka.ru/article/n/yavlyaemsya-li-my-svidetelyami-novyh-zavisimostey>
48. Hauk M, Chodkiewicz J. The role of general and occupational stress in the relationship between workaholism and work–family/family–work conflicts. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health. 2013; 26: 383 – 393 [acceso 20 abril de 2018]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24018995>
49. ¿Cuál es la prevalencia del Workaholism?. MASAM. Madrid. Abril 2018 [acceso 1 de Mayo de 2018]. Disponible en: <http://maltasaludmental.es/prevalencia-workaholism/>

50. Pougnet R, Pougnet L, Saliou P, Le Menn A, Dewitte JD, Loddé B et al. Risk of workaholism among hospital medical staff: an epidemiological study. *Med.* Abril 2018; 75 [acceso 6 Mayo de 2018]. Disponible en: [http://oem.bmj.com/content/75/Suppl\\_2/A605.1](http://oem.bmj.com/content/75/Suppl_2/A605.1)
51. González Gutiérrez JL, Garrosa Hernández E, Moreno Jiménez B. Personalidad resistente, Burnout y salud. *Escritos de psicología.* 2000; 4:64-77 [acceso 8 Mayo de 2018]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=194581>



## 9.BIBLIOGRAFÍA

- I. Schou Andreassen C, Hetland J. Psychometric assessment of workaholism measures. Journal of Managerial Psychology. Diciembre 2013; 29(1) [acceso 5 marzo de 2018]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/263461250\\_Psychometric\\_assessment\\_of\\_workaholism\\_measures](https://www.researchgate.net/publication/263461250_Psychometric_assessment_of_workaholism_measures)
- II. Mansilla Izquierdo F. Adicción al trabajo. [ monografía en Internet]. Psicología-Online. 2018 [acceso 18 marzo de 2018]. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/adiccion-al-trabajo-1141.html>



