



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**EL PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A COMO FACTOR DE RIESGO
PARA GENERAR ADICCIÓN AL TRABAJO EN EMPLEADOS DEL
ÁMBITO EDUCATIVO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

P R E S E N T A:

ITZEL DE LA ROSA ROMERO

DIRECTORA: DRA. ERIKA VILLAVICENCIO AYUB



**CIUDAD UNIVERSITARIA,
CDMX**

SEPTIEMBRE, 2016.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Dedicatorias

A mí **madre**, gracias por ser la mujer más maravillosa de este universo y por ser la persona más increíble. Todo lo que tengo es por ti y todo lo bueno de mi vida es para ti, te amo con todo mi corazón, gracias por inspirarme a hacer lo mejor siempre.

A mi **padre**, gracias por cuidarme y ayudarme en todo lo que he necesitado, eres una pieza fundamental en todo lo que hago, por escucharme y hacerme reír todos los días. Te amo mucho Pa.

A mi hermano **Tadeo**, crecer a tu lado fue un inmenso placer; gracias por los aprendizajes dejados y por inspirarme con la lucha y entrega que haces a todo. Gracias por darme a mí hermoso sobrino
Santiago.

A mi hermano **Armando**, eres una de las personas que me inspira a dar lo mejor de mí, cada debate contigo es increíble y hace que me quiera sentir mayormente preparada, ver tu lucha que pones a lo que haces me hace sentir la más orgullosa. Te amo hermano.

A mi hermano **Guillermo**, mi pequeño hermano, tu lucha, ánimo y entrega en todas las cosas que realizas me inspiran a ser mejor; voy creciendo a tu lado y estaremos juntos tanto duren nuestras vidas. Te amo mucho.

A mis abuelitas **Josefina y Carmelita**, gracias por apoyarme y cuidarme en cada momento que las necesite; dios las bendiga siempre. Las amo mucho.

A la **Dra. Erika Villavicencio**; gracias por ser, gracias por tu paciencia y por todo lo que has hecho por mí; no hay algo que me haga sentir más orgullosa que haber sido dirigida por la mejor psicóloga de este país. Eres mi ídolo por siempre.

A **Agustin Argüello**, desde hace 6 años que te conozco me has inspirado día a día a que los sueños se cumplen; toda mi carrera y comienzo de mi vida profesional los viví a tu lado, las experiencias contigo han sido de lo más hermoso. Te quiero hasta el infinito.

A mi UNAM, a mi **Facultad de Psicología** por darme la formación y preparación que necesitaba, me siento tan orgullosa de ser parte de esta estupenda Universidad...

Agradecimientos

A toda mi familia, les agradezco todas las experiencias y vivencias a lo largo de toda mi vida; los amo a cada uno. Tengo a la mejor familia del mundo.

Al **Mtro. Gabriel Vázquez** y a la **Lic. Jeannette Tierrablanca**, gracias por enseñarme todo lo que se y a lo que me estoy dedicando; voy muy orgullosa por la vida demostrando cada uno de los aprendizajes que me transmitieron. Soy tan afortunada de haberlos conocido.

A la **Lic. Claudia, Q. Marco** e **Ing. Jesús**; mi primera experiencia profesional estuvo marcada de grandes personajes como ustedes, gracias por impulsarme a crecer y a desarrollarme profesionalmente. Los quiero mucho.

A **Adrian Fernández**; desde que te conocí me la vivo agradeciéndote todo lo que has hecho por mí, gracias por creer y por ser parte fundamental en muchas de las cosas que logre en el último año, soy muy afortunada de tener a un amigo como tú. Te quiero mucho.

A **Ivonne Rodríguez**; gracias por todos estos años a tu lado, eres una increíble amiga, agradezco a la vida porque llegaste iluminándome con tu gran alegría y con tu optimismo. Por más años juntas.

A mis amigos; **Iván, Raúl, Bere, Yes, Lety, Jesi, Nohemi, Ambar, Alma y Sandy**. Gracias por estar siempre a mi lado e impulsarme a hacer mejor cada día. Los amo para toda la vida.

A **René Lizarraga**, gracias por estos grandes años de amistad virtual, por tu apoyo y ser el más grande ejemplo de que trabajando las cosas se logran. Te quiero Mucho.

A la fabulosa **Dra, Margarita Olivera**, mi último año fue marcado por una persona tan increíble como tú, gracias por ayudarme, orientarme y sobre todo por creer en mí. Espero tener una amistad contigo para toda la vida.

A **la Mtra. Mirna Valle, al Dr. Samuel Jurado, a la Lic. Adriana Martínez** muchas gracias por su paciencia y aporte a mi pequeña investigación, agradezco a la vida haberlos tenido como sinodales.

“De eso se trata, de coincidir con gente que te haga ver cosas que tú no ves, que te enseñen a mirar con otros ojos” (Mario Benedetti).

ÍNDICE

RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO 1. ADICCIÓN AL TRABAJO	13
1.1 Introducción.....	13
1.2 Antecedentes de la Adicción al Trabajo.....	15
1.3 Definición de Adicción al Trabajo.....	19
1.4 Perfil de la persona adicta.....	22
1.5 Causas de la adicción al trabajo.	33
1.6 Modelos teóricos de la Adicción al Trabajo.....	40
1.7 Consecuencias de la Adicción al Trabajo.....	52
CAPÍTULO 2. PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A	56
2.1 Introducción.....	56
2.2 Definición del patrón de conducta tipo A	58
2.3 Antecedentes del patrón de conducta tipo A	61
2.3.1 Modelos teóricos del Patrón de Conducta tipo A	63
2.4 Características del sujeto con patrón de conducta tipo A.....	69
2.5 Consecuencias del patrón de conducta tipo A.....	80
2.6 Relación de Patrón de Conducta tipo A y Adicción al Trabajo.....	82
3. METODOLOGÍA.....	86
3.1 Planteamiento del problema	86
3.3 Preguntas de investigación.....	92
3.4 Objetivos	93
3.5 Hipótesis	93
3.6 Definición de variables.....	94
3.7 Tipo de investigación	95
3.7 Muestra	96
3.8 Instrumentos.....	96
3.9 Procedimiento	98
4. RESULTADOS	100

4.1	Adicción al trabajo y Patrón de Conducta tipo A	107
4.2	Correlación entre la Adicción al trabajo y el Patrón de Conducta tipo A	109
4.3	Correlación entre los componentes de Adicción al trabajo y el Patrón de Conducta tipo A	109
4.4	Análisis de Regresión Simple	111
4.5	Asociaciones de las variables intervinientes entre Adicción al trabajo y Patrón de Conducta tipo A	112
5.	CONCLUSIONES	113
5.1	Sugerencias de intervención	121
5.2	Limitaciones de la investigación.....	123
	REFERENCIAS	125
	ANEXOS	132
	Anexo 1. Cuestionario de datos sociodemográficos.....	132
	Anexo 2. DUWAS 10	134
	Anexo 3. Cuestionario de Patrón de Conducta tipo A.....	135

RESUMEN

La presente investigación estuvo encaminada a analizar si el Patrón de Conducta Tipo A es un factor de riesgo para generar la Adicción al trabajo en empleados del ámbito educativo. Los instrumentos que se aplicaron fueron el DUWAS 10 (Del Libano et.al, 2010) y el Cuestionario de Patrón de Conducta tipo A (Juárez, Frías y Reynoso, 2005), con un índice de confiabilidad de .79 y de .67 respectivamente para el último se sugirió realizar para futuras investigaciones una estandarización para elevar su índice de confiabilidad. Se trabajó con 100 trabajadores del ámbito educativo de los cuales 50 están en nivel superior y 50 en nivel medio superior, siendo 60% mujeres y 40% hombres. La muestra tuvo niveles bajos de adicción al trabajo y patrón de conducta tipo A, sin embargo se encontró que hay una relación positiva entre las dos variables. Asimismo a través de un análisis de regresión lineal se encontró que el patrón de conducta tipo A predice la ocurrencia de la adicción al trabajo.

Palabras clave: Patrón de Conducta tipo A, Adicción al Trabajo, sector educativo, salud ocupacional, psicología organizacional.

INTRODUCCIÓN

En los ambientes laborales el recurso humano para poder subsistir en este ambiente tan competitivo se tienen que hacer más cosas, invertir más tiempo, dejar a lado aspectos familiares y personales para poder trabajar más y más; estos aspectos los exigen diversas organizaciones a sus colaboradores haciéndolos creer que entre más se dediquen a trabajar las personas, mejor será su rendimiento.

Esta situación es preocupante ya que las personas en lugar de ser más productivas, decaen en su rendimiento; esto los obliga a tener que emplear mayor tiempo para poder cumplir con sus organizaciones ya que por miedo o temor de perder el empleo los orienta a tener que decir a todo que sí, cayendo inminentemente en factores que les pueda generar la adicción al trabajo.

La adicción al trabajo implica un daño laboral de tipo psicosocial, el cual involucra a empleados que son incapaces de desconectarse de los asuntos laborales teniendo una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente; descuidando así otras áreas de su vida.

Polo, Santiago, Navarro y Ali (2016) advierten que las enfermedades que guardan algún tipo de relación con el trabajo, surgen como una respuesta del mismo individuo a las constantes demandas del mundo cambiante y globalizado, en donde la capacidad del sujeto se mide en función de su utilidad.

Lo anterior desencadena paulatinamente creencias irracionales en los trabajadores, quienes igualan la eficacia en su trabajo a su valor como persona ; así, la persona es lo que trabaja. En ese sentido, contemplaremos esquemas de promoción, prevención y potencial atención a los trabajadores (Polo, Santiago, Navarro y Ali, 2016).

Respecto al patrón de conducta tipo A Friedman y Rosenman (1976) señalaron que las personas con este tipo de conducta suelen funcionar bajo mucha presión, tienen gran empuje, son exigentes consigo mismos y con los demás.

En el mundo laboral los sujetos tipo A se manifiestan más debido a que se trata de un entorno donde la presión física y del tiempo es alta, así como la competitividad. Por otro lado, la preocupación por el rendimiento y el deseo de éxito y reconocimiento parece que orienta a que estas personas obtengan mayores logros reales, además los perfiles profesionales que ocupan estas personas son los de mayor responsabilidad y estatus más alto (García y Fontín, 2013).

Teniendo en cuenta que su orientación psicológica hacia el trabajo se pone de manifiesto en la implicación laboral, la preocupación por el rendimiento, y su deseo competitivo de éxito y reconocimiento, se espera que estos individuos obtengan mayores logros reales.

La relación que se tiene de estas dos variables ha sido investigada, Friedman y Rosenman (1976) han reportado que muchos adictos al trabajo tienen una serie de características psicológicas propias del patrón de conducta tipo A; los sujetos afectados por este tipo de personalidad están constantemente implicados en una lucha excesiva y relativamente crónica; por lo cual la investigación ha sido orientada a poder obtener una correlación positiva entre estas dos variables; con el objetivo de poder crear métodos de intervención o prevención para que las personas que tengan este patrón de conducta tipo A no generen la adicción al trabajo y orientar estas características que tienen los sujetos con este patrón a aspectos positivos que le ayuden a poder desarrollar su trabajo de una manera salubre.

La investigación se encuentra conformada por cinco capítulos, en el primero se desarrolla el marco teórico de la variable adicción al trabajo; en el cual se abordan las definiciones que se han descrito sobre el tema, el perfil, las causas, los modelos teóricos y las consecuencias de esta adicción, el segundo capítulo contiene la temática de la variable patrón de Conducta tipo A, donde se tratan temas como la definición, antecedentes, modelos teóricos, características y consecuencias de padecer este patrón; además podemos encontrar la investigación que se ha tenido sobre las relaciones de estas dos variables. En el tercer capítulo se explica la metodología desarrollada para la presente investigación. En el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos. Por

último, en el quinto capítulo se incluyen las conclusiones, sugerencias para futuras investigaciones así como las limitaciones que se detectaron.

CAPÍTULO 1. ADICCIÓN AL TRABAJO

1.1 Introducción.

En su afán por obtener los mayores beneficios con los menores costos posibles, el mundo empresarial ha comenzado a deslocalizarse aprovechando las ventajas de la producción global. En este proceso, solo aquellas organizaciones que sean capaces de cambiar en función de lo que la economía requiere, luchan por conseguir ser las mejores en su ámbito, podrán sobrevivir y seguir adelante (Del Libano y Llorens, 2012).

Las organizaciones que consiguen superar situaciones difíciles se caracterizan por las medidas que aplican a distintos niveles y se conocen popularmente como organizaciones saludables, éstas realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas con el ambiente social y con la organización (Del Libano y Llorens, 2012); actualmente, debido a la situación de crisis generalizado con preocupaciones graves sobre el futuro económico y social; se han observado cambios profundos a muchos niveles organizacionales por lo cual se esperan que sus empleados sean proactivos y muestren iniciativa personal, que colaboren con los demás, que tomen responsabilidades en el propio desarrollo de carrera, y que se comprometan con la excelencia; este objetivo no puede alcanzarse con una fuerza laboral “Saludable” al estilo tradicional: empleados satisfechos con sus trabajos, que no experimenten

estrés laboral, y que muestran bajos índices de absentismo (Salanova, Martínez y Llorens, 2014).

A la par las organizaciones buscan salubridad, pero es común encontrar a otras que lo único que ofrecen es la supervivencia adoptando estrategias menos eficaces (Del Libano y Llorens, 2012). En ocasiones, la deficiente aplicación de una optimización de la capacidad funcional de los trabajadores fomenta conductas de trabajo excesivas. El trabajo constituye la actividad más importante de la vida humana por el tiempo que se le dedica; así es como el hombre se perfecciona a sí mismo y alcanza la autorrealización. Es por las actividades realizadas por lo que el ser humano pone en marcha hábitos de comportamiento que más tarde llegan a ser rasgos constitutivos de su talento personal (Castañeda y García, 2011).

Existen algunos trabajadores, que aprenden que no es mejor quien más rápido hace las cosas sino quien más tiempo está en el lugar de trabajo, para ellos uno de los rasgos de éxito es no tener tiempo para la alimentación, el ocio o la vida familiar, considerando el descanso y las vacaciones como momentos a los que sólo accederán una vez jubilados. Es en este contexto donde se ha comenzado a estudiar: la adicción al trabajo (Castañeda y García, 2011).

Es fundamental el equilibrio entre las horas de trabajo, ocio y descanso para el bienestar personal; sin embargo la sociedad actual fomenta y estimula el trabajo que haga aumentar las ganancias y a la vez el mismo consumo, a cambio del descanso, el tiempo libre y la vida familiar (Quinceno y Vinaccia Alpi, 2007).

En la última década, pocos son los estudios que se han realizado para profundizar en el tema de la adicción al trabajo y los que existen no están interconectados; por ello es indispensable ampliar la información con un mayor bagaje de investigación (Del Libano y Llorens, 2012).

1.2 Antecedentes de la Adicción al Trabajo

La investigación sobre adicción al trabajo se ha dificultado por la ausencia de definiciones y de medidas aceptables dónde los primeros estudios se sustentaron en casos clínicos y anecdóticos (Vega y Moyano, 2010). En cuanto a la Adicción al Trabajo, se trata de un concepto cuyo interés se encuentra dentro de la Psicología del Trabajo como dentro de otras perspectivas más clínicas de la Psicología; algunos estudios han señalado la doble versión que tiene el concepto ya que algunos autores señalan las consecuencias positivas del concepto para la organización y otros señalan el lado negativo (Merino, Boada y Prizmic, 2013)

Un adicto se caracteriza por trabajar más duro y más horas de lo que las prescripciones de su trabajo requieren y por esforzarse más de lo que es esperado por sus superiores; descuidando, de esta forma, su vida fuera del trabajo (Salanova, Del Libano, Llorens, y Schaufeli, 2007).

Para algunos autores la adicción al trabajo es laborar al menos 50 horas por semana, para otros se trata de un compromiso irracional y excesivo con el trabajo siendo incapaces de tomarse tiempo libre o distraerse.

A las causas personales y laborales de la adicción al trabajo, hay que añadir las condiciones sociales, el exceso de trabajo suele tener una connotación social positiva y además el trabajo constituye una fuente muy importante de identidad social para la persona.

Esto lleva a que en países como Canadá, 1 de cada 3 individuos (entre 19 y 64 años) se identifique a sí mismo como adicto al trabajo, mientras en España se estima que sufre adicción al trabajo el 11.3% de los trabajadores (Moriano, 2014).

Desde la perspectiva psicopatológica la adicción al trabajo, es considerada una adicción, compuesta por un conjunto adaptativo, insidioso y progresivo de comportamientos, exacerbándose temporalmente y con consecuencias negativas para el trabajo (Vega y Moyano, 2010).

En México, entre cinco y ocho por ciento de la población mexicana puede ser adicta al trabajo, lo que se caracteriza por una dedicación excesiva en el empleo, no sólo durante la jornada laboral, sino también cuando el individuo termina y se encuentra en su tiempo libre (Peniche, 2012). Las personas empiezan a desligarse de otras actividades, también importantes, como el descanso y la convivencia familiar. Tener empleo se ha constituido en una forma de privilegio y se tiene la idea de que la empresa se aprecia y admira a la gente emprendedora, busca conservar su puesto y no se percata que su conducta llega a ser patológica. Esta adicción, se caracteriza porque ya no se establece una separación entre las tareas personales y familiares, y las ocupacionales remuneradas; aunque presente cansancio está permanentemente conectado con la tecnología; resultando cada vez más común la utilización de aparatos que permiten el trabajo en movilidad y, por tanto se puede seguir enganchado al trabajo desde cualquier lugar, incluso desde la playa en vacaciones.

Chico (2012) reporta que el 62% de los mexicanos se consideran adictos al trabajo, al reportar que labora más de ocho horas al día, no come de manera adecuada y vive con los niveles de estrés por encima de lo normal; de acuerdo a los resultados de una encuesta elaborada por el portal del empleo Trabajando.com. Ser profesional y responsable en exceso implica una adicción al trabajo, por lo que quien tenga estas características debe saber cuándo detenerse y determinar cuanta carga de trabajo puede atender.

Vargas (2013) publicó que entre 5% y 8% de los empleados en México son adictos al trabajo y 7 de cada 10 se identifica al menos con uno de los síntomas de adicción al trabajo. El adicto al trabajo se distingue por una elevada necesidad de control y llega a adquirir hábitos como hacer tareas innecesarias para justificar su exceso laboral. El rasgo predominante de este perfil de empleado es su excesivo compromiso, no hay tiempo para ocio, vida social o alimentación. El problema comienza como una vía de escape para evadir situaciones familiares situaciones familiares o de pareja y acaba convirtiéndose en una compulsión incontrolable hacia la oficina. La adicción laboral se vincula, principalmente, con características personales, pero también hay estresores o demandas que detonan esta situación; cuando la persona percibe algunas situaciones o señales en el mercado laboral, o derivadas de su puesto, se multiplica la posibilidad de desarrollar la adicción al trabajo (Biardone, 2013).

Villavicencio (2015) señaló en un estudio realizado entre 2013 y 2015 por la UNAM el 45% de los profesionales mexicanos padece adicción al trabajo, teniendo como consecuencia deterioro físico y mental. Por lo general son personas de entre 30 y 48 años de edad, suelen descuidar actividades personales y de esparcimiento por darle prioridad a lo profesional. Según el mismo estudio, 65% de los empleados se desempeñan al día entre diez y doce horas, mientras que el 10% trabaja más de doce. Para ellos, el tiempo que deben cubrir en el lugar de trabajo nunca es suficiente y siempre quieren más.

Aponte y Millán, (2013) en su artículo publica que el adicto al trabajo estaría caracterizado por una excesiva dedicación laboral, por hacer de ella el único objetivo de su vida, por su desinterés por todo lo que no sea su trabajo y por su incapacidad para parar de trabajar.

Polo, Santiago, Navarro y Ali (2016), describen a los individuos adictos al trabajo con pobres relaciones interpersonales y que tienen dificultades para delegar tareas; también se ha encontrado que estas personas dedican tiempo reducido a actividades diferentes a las laborales, y en esa misma medida, su vida social se ve afectada por sus hábitos compulsivos al trabajar demasiado.

1.3 Definición de Adicción al Trabajo.

Dado que es un concepto relativamente reciente, todavía no existe pleno consenso sobre algunos aspectos que puedan ser incluidos en la definición de adicción al trabajo.

El workaholism, surge de la unión de dos términos: work (trabajo) y alcoholism (alcoholismo). A este concepto desde el comienzo de su investigación se le ha denominado de diferentes formas como “adicto al trabajo”, “alcoholista del trabajo”, “trabajadores incansables”, “trabajadictos” y “laboradictos” (Quinceno y Vinaccia, 2007).

Schaufeli, Taris y Bakker (2006), afirman que los adictos al trabajo son personas que trabajan por encima de lo que las prescripciones de su trabajo requieren y se esfuerzan más de lo esperado por la gente con quien o para quien trabajan, lo que supone que descuiden otras áreas de su vida fuera del trabajo.

Sorensen y Feldman (2007), proponen que los adictos al trabajo son aquellas personas que disfrutan del hecho de trabajar, están obsesionados con el trabajo y dedican largas horas y tiempo personal al trabajo.

La adicción al trabajo es un daño laboral de tipo psicosocial, caracterizado por el trabajo excesivo que se lleva a cabo debido a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente (Salanova, Del Libano, Llorens, Schaufeli y Fidalgo; 2008). Cabe mencionar que el trabajador comienza a presentar síntomas de estrés y malestar psicológico, estos problemas afectan tanto al ambiente laboral, como al extra laboral.

La adicción no termina cuando acaba la jornada laboral, resulta que una característica usual es que los adictos se lleven trabajo a casa, trabajen los fines de semana, durante las vacaciones e incluso estando enfermos, (esto es, en así llamado “presentismo”). Todo ello se engloba dentro de lo que se ha denominado el “trabajo extra” de los adictos (Del Libano y Llorens, 2012).

En estas últimas definiciones aparecen aspectos importantes en el estudio de la adicción al trabajo, como la connotación de compulsión para explicar porque se dedica tanto tiempo a trabajar y la mención al ámbito extra-laboral como uno de los afectados por la adicción al trabajo (Del Libano y Llorens, 2012).

Desde el punto de vista psiquiátrico Sánchez (2014), definió que la adicción al trabajo es una mezcla de patrones conductuales no tradicionales y no farmacológicos donde las personas pueden hacerse adeptas a ciertos comportamientos de la vida diaria. También puede desarrollar adicción al trabajo, al sexo, a la comida, entre otros.

Es importante no confundir a los empleados responsables, dedicados, y comprometidos con los adictos al trabajo. La diferencia radica en que el compromiso y la vinculación laboral se constituyen por personas sanas, que logran desconectarse cuando es oportuno, descansar y volver al trabajo con altos niveles de productividad sin dañar su salud ni calidad de vida; en cambio los adictos al trabajo son incapaces de desconectarse de los asuntos laborales y si lo hacen, se sienten culpables y ansiosos. Es común que aprovechen las herramientas de comunicación para estar al tanto de los asuntos laborales en cualquier momento o cualquier lugar, por lo cual define que la adicción al trabajo es la necesidad compulsiva, excesiva e incontrolable de realizar una actividad laboral, y el uso de las nuevas tecnologías es un factor clave para promoverla (Villavicencio, 2015).

Por lo tanto, retomando las múltiples definiciones de los autores se puede conceptualizar a la adicción al trabajo como: Un daño laboral de tipo psicosocial, el cual involucra a empleados que son incapaces de desconectarse de los asuntos laborales teniendo una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente; descuidando así otras áreas de su vida.

1.4 Perfil de la persona adicta.

El perfil del adicto al trabajo es el de un profesional liberal muy perfeccionista, de alto rango y afán de éxito. Se trata de una persona ambiciosa e individualista con grandes dificultades para trabajar en colaboración con otros (Eleuterio, 2015).

En el aspecto psicosocial el adicto al trabajo incluye los siguientes rasgos: negación de la situación, manipulación de la información, comunicación interpersonal deficiente, elevada necesidad de control, gran compromiso con la organización, disposición para el trabajo extra, hábitos laborales que siempre exceden a lo prescrito, bajo rendimiento laboral a mediano o largo plazo, desarrollo de tareas innecesarias para justificar el exceso de trabajo, problemas de salud y problemas extralaborales. Uno de los elementos clave es la negación de la propia persona sobre lo que está sucediendo; el adicto llega a creer las justificaciones a las que recurre ante las quejas de la familia o de sus compañeros de trabajo, y siempre encuentra una explicación para el exceso de trabajo que tiene (Castañeda y García, 2011).

Alcover, Moriano, Segovia y Tipa (2012) propusieron una concepción diádica en la cual son necesarios dos componentes para hablar de esto:

- Trabajar excesivamente: Trabajar muchas más horas de lo que exige la tarea o actividad.
- Trabajar compulsivamente: Refleja la obsesión de la persona que hace que de manera frecuente y persistente estén pensando en el trabajo, aunque no estén trabajando en el momento.

Del Libano, Rodríguez, Llorens y Salanova, (2006) en sus investigaciones han demostrado una serie de dimensiones básicas que caracterizan a la adicción al trabajo:

- Tendencias compulsivas: Relacionado con el trabajo duro y con dificultades para relajarse después de trabajar.
- Control: La persona se siente incómoda cuando tiene que esperar o cuando las cosas no se hacen a su manera, ya que escapan a su control personal.
- Comunicación deficiente y absorción: Se da más importancia al trabajo que realiza uno mismo que a las relaciones de los demás.
- Incapacidad para delegar: Imposibilidad de distribuir tareas entre los subordinados y trabajar en equipo.
- Autovalorización: Se da mayor valor a los resultados del trabajo realizado, que al proceso mediante el cual se han conseguido esos resultados.

Existe toda una serie de características que definen a las personas adictas al trabajo, son enérgicas, intensas y muy competitivas; dedican un elevado número de horas, más incluso que el horario establecido por el contrato. Desean trabajar mucho y duro, excediendo siempre a lo prescrito, pudiendo incluso trabajar en cualquier momento o en cualquier lugar. Los adictos manifiestan insatisfacción extra-laboral, son capaces de crearse más tareas como excusa para trabajar más horas.

Del Libano y Llorens (2012) mencionaron que los adictos al trabajo se caracterizan por lo siguiente:

- Urgencia e impaciencia que muestran cuando tienen que esperar
- Hostilidad en las situaciones que escapan a su control.
- Tienden a tener una mayor expresión de autorreferencias, enfatizando la propia autoimagen a través, de llamar la atención, la exageración de la propia importancia, y el enunciado de afirmaciones arrogantes.

Schaufeli, Taris y Van Rhenen (2007) señala que las características que cubren al perfil del adicto al trabajo pueden clasificarse como características clave e importantes las cuales se describen a continuación:

1. Características clave.

- Trabajo excesivo. El adicto al trabajo siempre trabaja más de lo que su contrato exige; en su afán por mantenerse constantemente trabajando, los adictos realizan un exceso de tareas acompañado de presión temporal durante su jornada laboral (sobrecarga cuantitativa) y hacen frente a un número excesivo de demandas en relación a las competencias, conocimientos y habilidades que poseen tanto a nivel mental como emocional (sobrecarga cualitativa).
- Trabajo compulsivo. La sensación que tiene la persona adicta al trabajo se puede describir como un impulso que la orienta a trabajar, relacionado a los factores de personalidad, como el perfeccionismo, la obstinación, la rigidez, el orden, la dominancia y el pensamiento obsesivo (Castillo y Gómez, 2012).
- Negación del problema. El adicto llega a creer las justificaciones a las que recurre ante las quejas de su familia o de sus compañeros de trabajo (Castañeda, 2010).
- Necesidad de control. El adicto al trabajo, tiene una alta necesidad de control acerca de todos los aspectos relacionados

con su trabajo, ya que disponiendo de control se asegura poder trabajar siempre que lo desee y contrarrestar las amenazas que en ocasiones percibe en el ambiente en contra de sus propios logros. La persona adicta prefiere encargarse de las tareas laborales personalmente para poder “controlar” los imprevistos que puedan surgir. Muchas veces asumen tareas que no tendrían que desempeñar según su rol dentro de la organización, generándose conflictos entre los trabajadores responsables de realizar esas tareas y la propia persona adicta (Vega y Moyano, 2010).

- Alta importancia y significado del trabajo. Para la persona adicta, el trabajo es el aspecto central de su vida, mucho más que la familia, los amigos o el tiempo libre. Todo gira y se organiza alrededor del trabajo. El adicto es un claro ejemplo del “vivir para trabajar” en lugar de “trabajar para vivir”. Por ello, es habitual que trabaje los fines de semana, en vacaciones e incluso cuando no se encuentran en buenas condiciones debido a alguna enfermedad.
- Alta vitalidad, energía y competitividad. El adicto es una persona muy enérgica, con altas dosis de vitalidad y motivada frecuentemente por la competitividad y la comparación social con los demás, ya sea compañeros de trabajo, amigos o familiares.

Ese refuerzo social no hace sino incrementar la compulsión del adicto por trabajar más y más.

- Problemas extra-laborales. La dedicación prácticamente exclusiva de las personas adictas a su trabajo implica una serie de problemas extra-laborales, entre los que destacan: la baja calidad de sus relaciones sociales o su insatisfacción fuera del trabajo.
- Problemas de rendimiento a mediano y largo plazo: El rendimiento del adicto al trabajo a corto plazo puede ser bueno o incluso excelente, puesto que se implica por completo en sus tareas; a mediano y largo plazo la sobrecarga de trabajo y las altas expectativas sobre sí mismo, pueden llevarle a problemas de rendimiento y a otro tipo de problemas como experimentar una sensación de fracaso constante (Castañeda, 2010).

2. Características importantes.

- Manipulación de la información. La persona adicta confía en las propias demandas de su trabajo para justificar su conducta, esta se encuentra potenciada por la comunicación interpersonal deficiente que suelen presentar los adictos y que no hacen que si no agravar la adicción, puesto que implica dificultades a la hora de trabajar en equipo (Del Libano, Llorens, Schaufeli y Salanova, 2006).

- Comunicación interpersonal deficiente. El adicto al trabajo le importa su propia tarea, y no tanto las relaciones con los demás. Este hecho está relacionado con sus escasas habilidades para comunicarse con sus compañeros, e influye directamente en los problemas que muestra para delegar.
- Problemas de salud. Trabajar muchas horas está asociado con elevados niveles de estrés y de enfermedad, principalmente porque los trabajadores no tienen la oportunidad de recuperarse de sus esfuerzos continuos y excesivos, se asume que los adictos al trabajo sufrirán también estos problemas (Hernández, 2010).
- Altos niveles de autoeficacia. La autoeficacia se define como las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados (Velásquez, 2012).

Salanova, Del Libano, Llorens y Schaufeli (2007) definen una serie de aspectos comunes en las personas que desarrollan este daño:

- Alta importancia y significado del trabajo. Para las personas afectadas por este problema, el trabajo es lo más importante en sus vidas. Todo gira alrededor del trabajo.
- Alta vitalidad, energía y competitividad. Las personas se manifiestan con características peculiares como ser altamente enérgicas, con altas dosis de vitalidad y motivadas frecuentemente por la competitividad y la comparación social con los demás.
- Hábitos laborales exceden siempre en lo prescrito. Trabajan más de lo que se les pide, presentan un buen rendimiento a corto plazo en el trabajo. Sus altas expectativas con respecto a sí mismos los llevan a plantearse metas cada vez más difíciles, muchas veces inalcanzables, que desembocan en problemas de rendimiento a medio- largo plazo; por lo cual experimentan una sensación de fracaso constante.
- Control. La necesidad de controlar las cosas se hace mayor y se sienten incómodos cuando se escapan a su control. Necesitan tener control sobre todo lo que hacen, sobre su ambiente laboral, sobre sus circunstancias. Por ello presentan grandes dificultades

para delegar el trabajo en los demás, ya que prefieren hacerlo ellos personalmente para poder “controlar” la situación.

- Deficiencias en la comunicación interpersonal. A las personas afectadas les importa su propia tarea, y no tanto las relaciones con los demás en el trabajo. Esto los lleva a casi una incapacidad para comunicarse con los otros, y para delegar. Normalmente trabajar en equipo les será muy difícil, siendo frecuente que en el entorno inmediato tengan problemas con compañeros y colaboradores.
- Autovaloración. La necesaria autoestima, determinante para un rendimiento óptimo, depende de los buenos resultados alcanzados en el trabajo. Si el trabajo va bien, se tienen en alta estima, pero cuando el trabajo va mal, aparece la frustración y comienzan los problemas de autoestima.
- Conflictos de Salud. Se presentan problemas diversos, puesto que trabajar muchas horas sin la debida recuperación está asociado con elevados niveles de estrés y de enfermedad. Muchos trabajadores pueden no tener la oportunidad de recuperarse de unos esfuerzos psicofísicos continuos y excesivos.
- Presentismo laboral. Al contrario del absentismo, en el presentismo sucede que la persona va a trabajar incluso encontrándose enferma. En la adicción al trabajo se da el

presentismo. El trabajo es demasiado importante para no hacerlo, y aun estando enfermo acude a trabajar

- Problemas extralaborales. El descuido de la familia es una de las primeras consecuencias de la exposición al exceso de trabajo. Las personas aquejadas de esta problemática muestran insatisfacción fuera del entorno laboral. Aunque se encuentren satisfechos con el trabajo, están insatisfechos fuera de él.
- Altos niveles de autoeficacia. Una característica que constituye un elemento importante pero poco estudiado en la adicción al trabajo son los niveles de autoeficacia que tienen las personas adictas en distintos contextos. Desde la teoría social cognitiva (Bandura, 1997) la autoeficacia se define como “las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán logros o resultados”. Esto puede determinar cómo se sienten, piensan y actúan las personas, y generalmente la ha relacionado con consecuencias positivas. Del Libano, Llorens, Salanova y Schaufeli (2010), han concluido que los adictos al trabajo se caracterizan por tener niveles altos de autoeficacia laboral, más altos que los no adictos.

Castañeda y García (2011) mencionan que se disponen de cuatro criterios para definir al adicto: tener una actitud laboral especial, dedicar tiempo y esfuerzo excesivos al trabajo, sufrir un trastorno compulsivo e involuntario por continuar trabajando (criterios inclusivos) y mostrar desinterés general por cualquier otra actividad que no sea la estrictamente laboral.

Garrido (2014), comenta que en cuanto a los rasgos del adicto al trabajo, encontraron los siguientes:

1. Una especial actitud laboral
2. Excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo
3. Un trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando
4. Desinterés general por cualquier otra actividad (ocio, deportes, familia, amistades) que no sea la estrictamente laboral.

En cuanto indicadores comportamentales:

1. Trabaja más de 45 horas cada semana, seis o siete días a la semana
2. Trabaja hasta altas horas de la noche y descansa unas pocas horas diarias.
3. Trabaja aun estando enfermo.
4. El hogar es una oficina más porque se lleva trabajo a casa.
5. Nunca rechaza nuevos proyectos, clientes o responsabilidades.
6. No sale de vacaciones ni disfruta de fines de semana. El tiempo libre, ocioso, les deprime o les pone ansiosos, si toma vacaciones o

descansos, pasa el tiempo pensando en el trabajo, revisa o redacta informes, lee su correo, hace llamadas a la oficina o a clientes, planifica las siguientes tareas, etc.

El adicto llega a creer las justificaciones a las que recurre ante las quejas de su familia o de sus compañeros de trabajo y siempre encuentran una explicación a su exceso de trabajo.

1.5 Causas de la adicción al trabajo.

Salanova, Del Libano, Llorens, y Schaufeli (2007) definen características individuales como el género, la edad, o el estado civil siendo consideradas en algunos estudios como posibles antecedentes de la adicción al trabajo, además existen antecedentes que han obtenido apoyo empírico.

1) La familia y adicción al trabajo.

Una de las causas que tiene mayor influencia en el desarrollo de la adicción al trabajo es la familia. De hecho, algunos estudios han señalado que los patrones de interacción que se aprenden en la familia, a menudo se asimilan como roles en la vida de los adictos al trabajo y pueden suponerles presiones y estrés en el trabajo. Algunas teorías hablan del proceso o fases a través de las que se genera la persona adicta en función de la familia a la que pertenece.

Gorgiensi y Bakker (2010), entiende que la persona pasa por 3 fases desde que nace hasta que se convierte en una persona adulta adicta al trabajo.

Fase 1: La persona es criada en una familia en la que el padre o la madre son adictos al trabajo o tienen otros tipos de adicciones. Suele ser una familia disfuncional y establecer reglas opresivas de conducta que impidan la expresión abierta de sentimientos, o la discusión de problemas personales o interpersonales, y al mismo tiempo establecer reglas opresivas de conducta que impidan la expresión abierta de sentimientos, o la discusión de problemas personales o interpersonales, y al mismo tiempo establecer estándares de perfección no realistas. Por ejemplo; los padres que solo felicitan a sus hijos e hijas cuando consiguen grandes logros, omitiendo las recompensas en otro tipo de logros más pequeños. En esta fase se intuyen aspectos tratados en los modelos teóricos anteriores como el perfeccionismo o el aprendizaje vicario, que hacen que los niños aprendan las conductas adictivas de sus padres con la simple observación de las conductas que realizan.

Fase 2: Cuando la persona no recibe la aprobación de los demás (compañeros, amigos) se manifiestan los primeros síntomas de adicción que se han incubado durante la infancia. Es un modo de reivindicación.

Fase 3: La adicción, que ya es manifiesta, se agrava en la edad adulta con la crisis de los cuarenta. Las crisis interpersonales y de salud se convierten en cuestiones importantes en esta fase, por lo que si la adicción no se

reduce o se detiene, puede llegar a ser crónica y llevar al deterioro de las relaciones interpersonales o incluso a la muerte de la persona.

Glicken y Robinson (2013), comentan que el adicto al trabajo no se da cuenta que no está educando a sus hijos, cuando después del excesivo trabajo, llegan a sus casas tan cansada física y mentalmente, ya no les quedan energías, para dedicárselas a su familia. De ahí que muchos hijos ven a sus padres, simplemente como proveedores económicos y no como padres educadores. En este contexto, la figura paterna se pone en juego. Su ausencia puede traer consecuencias sobre la salud mental del niño, quien observa como su padre existe como tal pero no le dedica su tiempo de ninguna manera. Es fundamental el rol de la familia, no legitimar esta conducta es el primer paso, ya que si se le justifica la adicción continuará y será muy difícil que la persona afectada pueda pedir ayuda

2) Valores de las personas y adicción al trabajo.

La cultura organizacional de la época de la industrialización clásica se dirigía a la conservación de las tradiciones y los valores tradicionales, a las personas se les consideraba recursos de producción igual que a las máquinas, equipo y capital. Así el hombre empezó a considerarse como un ser social, que vive en organizaciones y ambientes más complejos y dinámicos, siempre en contacto con otros, entendiendo así que cada persona es un fenómeno multidimensional, sujeto a las influencias de muchas variables a las cuales responde a través de su comportamiento y a los resultados que genera en las

diferentes organizaciones. Los factores psicosociales comienzan a intervenir en el trabajo dentro de un sistema organizado, las cuales consisten en las interacciones que hay entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte y por otro las capacidades del trabajo, sus necesidades, su cultura y la situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Por lo cual se comienza a fomentar una mayor prevalencia de la adicción al trabajo que ante las nuevas situaciones vividas por la sociedad, se ve más frecuente su aparición como una nueva enfermedad, restándole importancia al medio familiar (Giraldo, 2011).

3) Autoestima y adicción al trabajo.

Uno de los factores que puede influir en la adicción al trabajo es la autoestima que según (Rodríguez y Caño, 2012), es el grado en el que una persona se quiere a sí misma y piensa que es valiosa. Con la finalidad de conseguir la aprobación de los demás las personas que poseen bajos niveles de autoestima dedican mucho tiempo a trabajar de forma compulsiva para obtener un buen rendimiento y sentirse respaldados. La adicción al trabajo les otorgaría a las personas con baja autoestima, poder y control sobre su conducta, lo que sería una forma de demostrar su valía social y organizacional (Glicken y Robinson, 2013).

Factores Organizacionales.

Existen otros factores que influyen en el desarrollo de la adicción al trabajo pero que son de naturaleza organizacional. Podrían existir organizaciones que favorecieran el desarrollo de puestos de trabajo adictivos. Cuando una sociedad está marcada por la competitividad comercial, es bastante frecuente que desde las organizaciones se inste a trabajar duro para obtener los mejores resultados.

Las llamadas “organizaciones tóxicas” creen equivocadamente que el rendimiento excesivo de sus plantillas puede durar por siempre; no obstante está demostrado que las jornadas muy largas, no están directamente relacionadas con la mejora de productividad e incluso desencadenan lo opuesto (Castañeda y García, 2011).

La actual cultura organizacional favorece este tipo de actitudes, pues el control de presupuestos provoca que haya gente que asume dos cargos o más; por otro lado, el desempleo atemoriza a la mayoría, de manera que los trabajadores tienden a aferrarse a su empleo como parte fundamental de su vida (Castañeda y García, 2011).

a) Las organizaciones y la adicción al trabajo.

Las organizaciones refuerzan la conducta de la adicción al trabajo, valorando más el tiempo trabajado que los resultados obtenidos, a este factor le podemos adherir que el uso de las nuevas tecnologías como herramientas de trabajo (teléfonos móviles, ordenadores portátiles, internet, etc) en muchas

ocasiones facilitan las conductas de trabajo excesivo de la persona adicta. Las tecnologías permiten trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar, lo que dificulta que la persona logre desconectarse del trabajo estando ya en un contexto extra-laboral (Moreno, Rodríguez, Garrosa y Blanco, 2014).

Diferentes tipos de organizaciones atraen, seleccionan y retienen a diferentes personas en función de sus sistemas de selección, socialización y recompensa, una razón importante de la adicción al trabajo en las empresas es el salario y los beneficios obtenidos del propio trabajo y la dedicación horaria (Castañeda y García ,2011).

b) Los puestos de trabajo y la adicción al trabajo.

Aunque la adicción al trabajo está relacionada con características personales, existen algunos estresores o demandas laborales que podrían llegar a convertirse en potenciadores de la adicción. Por demandas laborales se entienden aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que requieren del trabajador esfuerzo físico, y/o psicológico y que se asocian con costos físicos y/o psicológicos.

Cuando personas potencialmente adictas perciben la presencia de determinadas demandas laborales específicas en sus puestos de trabajo, éstas últimas podrían multiplicar la posibilidad de desarrollar adicción al trabajo. El trabajo tiene connotaciones positivas, pero también puede ser un escenario donde se presentan riesgos que pueden desarrollar aspectos negativos.

Según Del Libano, Llorens, Schaufeli y Salanova (2006), existen determinadas demandas denominados estresores o demandas labores que pueden llegar a convertirse en detonadores de la adicción al trabajo

Las demandas retadoras pueden incrementar la motivación laboral si se asocian de forma positiva con diferentes aspectos como:

- 1) El esfuerzo que se realiza a la hora de afrontar los objetivos que se pretenden alcanzar.
- 2) El esfuerzo que hay que dedicar para acabar una tarea en un tiempo límite.
- 3) La probabilidad de que alcanzando un objetivo se obtengan determinadas recompensas.

Estas demandas retadoras podrían convertirse en demandas potenciales de la generación de ambientes adictivos. Entre las principales demandas que podrían llegar a ser “adictivas” se encuentran: la sobrecarga de trabajo, la presión temporal y las fechas límite. Debido a que los adictos se caracterizan precisamente porque trabajan excesivamente y siempre parecen tener prisa, se entiende que la presencia de estas demandas retadoras en sus trabajos potenciará todavía más su propia adicción (Del Libano, Llorens, Schaufeli y Salanova, 2006).

No solo las demandas retadoras pueden desarrollar adicción al trabajo, también los recursos laborales que el trabajador tenga a su disposición por parte de la organización pueden influir de alguna forma. Schaufeli, Taris y Van Rhenen (2007) afirman que los recursos laborales se entienden como aquellos aspectos

físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que son funcionales en la consecución de las metas, reducen las demandas laborales, y estimulan el crecimiento y desarrollo personal y profesional.

Podría afirmarse que existen puestos de trabajo adictivos aunque habría que puntualizar que sería la interacción entre las condiciones laborales y la forma de ser de cada persona, lo que determinaría finalmente la presencia o ausencia de adicción al trabajo.

Desde este punto de vista, si existen los puestos de trabajo adictivos, aunque hay que puntualizar que los adictos al trabajo tienen una mayor facilidad para percibir las demandas como retadoras, lo que a su vez repercute en un aumento progresivo de su adicción (Moreno, Rodríguez, Garriosa y Blanco, 2014).

1.6 Modelos teóricos de la Adicción al Trabajo.

a) Teoría de los rasgos de la personalidad.

Esta teoría intenta explicar la adicción al trabajo tomando como referencia los modelos de rasgos de personalidad. Ante determinadas condiciones ambientales se podrían activar ciertos rasgos de personalidad que podrían dar lugar a que se manifieste la adicción. Según la teoría las personas adictas al trabajo nacerían con predisposición a serlo, siendo muy pequeña la influencia ambiental en su desarrollo (Del Libano, Rodríguez, Llorens y Salanova, 2006).

Los rasgos más representativos serían: la obsesividad – compulsividad, tener un nivel de energía elevado, orientación hacia el éxito, perfeccionismo y responsabilidad; así como a partir de los incentivos o alicientes personales y organizacionales (Alcover, Moriano, Segovia y Topa, 2012).

Respecto a los rasgos de personalidad, el modelo considera los siguientes cuatro rasgos claves en el desarrollo de la Adicción al Trabajo:

1. Personalidad obsesiva-compulsiva: preocupación por el orden, el perfeccionismo y el control neutral e interpersonal, a expensas de la flexibilidad, la espontaneidad y la eficiencia- Este patrón lleva a una excesiva devoción por el trabajo, ya que estas personas valoran mucho más la productividad que el placer, por lo que corren el riesgo de dedicar poco tiempo a sus familias. Se marcan objetivos muy elevados, a veces poco realistas tanto para sí, como para los demás.
2. Rasgos de orientación al logro: Representa la intersección entre el deseo de promocionar, la motivación de logro y la personalidad tipo A. Invertir muchas horas en el trabajo, siempre más allá de los requerimientos reales, puede ser considerado por el adicto como el camino más fiable de lograr importantes objetivos laborales (Alcover, Moriano, Segovia y Topa, 2012).
3. Perfeccionismo: El miedo al fracaso impone un control estricto, un alto nivel de exigencia y una intolerancia a los errores. Además, el perfeccionismo puede dar lugar a una baja productividad, dado que se pierde tiempo y energía en los detalles irrelevantes de las tareas o actividades diarias.

4. Responsabilidad: Esta dimensión de personalidad está relacionada con la confiabilidad, la puntualidad y la escrupulosidad, y tiene sus bases en el auto- control, no sólo de impulsos, sino que también en la planificación y organización y ejecución de tareas.

El modelo propone dos tipos de incentivos o alicientes que juegan un papel importante en el desarrollo y persistencia de la adicción al trabajo.

- Los incentivos personales, se generan a través de los valores de cada persona hacia el trabajo, que son los que hacen priorizar el trabajo sobre otros valores, también ejerce un papel importante el aprendizaje vicario de conductas adictivas en la familia.
- Los incentivos organizacionales, refuerzan la adicción al trabajo a través de medidas como el reconocimiento explícito o complementos salariales a aquellas personas que trabajan muchas horas, siendo a menudo los últimos en salir de la oficina. También se refieren a la competencia o rivalidad que se establece entre los trabajadores y al aprendizaje vicario de conductas adictivas de los compañeros dentro del ámbito (Moreno, Rodríguez, Garrosa y Blanco, 2014). Según Burke, Matthiesen y Pallesen (2006), estas medidas refuerzan conductas dentro de la cultura organizacional que fomentan que trabajar más de lo normal sea lo habitual.

b) Modelo de Esfuerzo Recompensa

Este modelo considera dos dimensiones independientes a partir de las cuales es posible estudiar la adicción al trabajo.

- 1) La percepción del esfuerzo que realiza la persona
- 2) La percepción de la recompensa recibida

En la función de la combinación de estas dos dimensiones se distinguen cuatro tipos de trabajadores.

- 1) Los adictos al trabajo; trabajadores que perciben hacer un gran esfuerzo pero también que a cambio de ese esfuerzo reciben una gran recompensa, acorde con el esfuerzo que han realizado.
- 2) Los overworkers; aquellos trabajadores que perciben un desequilibrio entre el esfuerzo que realizan (grande) y la recompensa que reciben (pequeña), y que por tanto experimentarán sentimientos de impotencia y frustración.
- 3) Los withholders; perciben que se esfuerzan poco en la realización de la tarea y que este pequeño esfuerzo va acompañado de una recompensa igualmente pequeña, suelen ser personas poco motivadas y tienen bajo rendimiento.
- 4) Los coleccionistas; los trabajadores que perciben que se esfuerzan poco pero que a cambio reciben grandes recompensas. Habrá poca

implicación en una tarea ya que percibirán ganancias, por lo que suelen ser personas motivadas y obtienen buenos resultados.

Por tanto, una persona adicta al trabajo dedicaría mucho tiempo a trabajar pero siempre con la finalidad de recibir sus ansiadas recompensas.

c) Modelo de Afecto-Cognición-Conducta

El modelo considera tres dimensiones básicas en la explicación de la adicción al trabajo. Estas dimensiones son las siguientes: 1) afecto, 2) cognición y 3) conducta. Con base a esto, se distinguen una serie de antecedentes de la adicción al trabajo que clasifican en; 1) disposiciones, 2) cognición y 3) refuerzos conductuales del ambiente. La existencia e interacción de unos antecedentes específicos es lo que determina que el trabajador desarrolle un patrón de conducta caracterizado por disfrutar trabajando (dimensión afectiva), por dedicar un tiempo excesivo a trabajar por el placer que le produce (dimensión conductual), y por presentar problemas para dejar de trabajar porque al hacerlo experimenta síntomas de ansiedad (dimensión cognitiva).

Entre estos antecedentes de la adicción destaca bajos niveles de autoestima, rasgos de personalidad relacionados con el éxito, presencia de adictos al trabajo en la familia, y alta autoeficacia o competitividad en el trabajo.

El trabajador que presentase este patrón de conducta sería categorizado como adicto al trabajo y tendría asociadas una serie de consecuencias que también predice el modelo, entre las que se encuentran la satisfacción tanto laboral como

con la carrera profesional, pero también problemas de salud tanto física como mental, así como relaciones sociales muy pobres.

Este modelo constituye la opción más completa para explicar cómo y por qué un trabajador puede convertirse en adicto al trabajo, su principal inconveniente es que se trata de un modelo de índole teórico, y no existen estudios que permitan confirmar las hipótesis que propone.

d) Modelo del Conflicto de Rol

Schaufeli, Bakker, Van der Heijden y Prins (2009), proponen un modelo basado en el papel mediador del conflicto de rol en el proceso de adicción al trabajo, de otros síndromes psicosociales como el burnout o síndrome de estar quemado en el trabajo y del bienestar.

El burnout está compuesto por tres dimensiones que hacen referencia al trabajo que realiza una persona, independientemente del tipo que sea (físico, relacional, etc.), denominadas: agotamiento, cinismo y/o despersonalización e ineficacia. Según el modelo, el conflicto de rol resulta un factor clave que media la relación entre la adicción al trabajo, el burnout y el bienestar.

En función de los niveles de conflicto de rol, las consecuencias de la adicción al trabajo se relacionarán con menores niveles de bienestar y con mayores niveles de burnout.

El modelo propone que la adicción al trabajo y las demandas laborales están asociadas indirectamente con el burnout y con el bienestar a través del

conflicto de rol. Esto significa, que la adicción al trabajo en combinación con altas demandas laborales puede producir burnout pero siempre que el trabajador experimente conflicto de rol, esto es, que perciba demandas contradictorias entre sí a la hora de realizar su trabajo.

La adicción al trabajo actuaría como un factor de riesgo individual que contribuiría, independientemente del contexto, al desarrollo del burnout y a la reducción del bienestar.

e) Modelo de la Personalidad y los Incentivos

La teoría de la personalidad y los incentivos desarrollada por Liang y Chu (2010) trata de un modelo específico de adicción al trabajo, esta teoría propone que la adicción al trabajo aparece cuando confluyen tres factores:

- 1) Determinados rasgos de personalidad
- 2) Incentivos personales
- 3) Incentivos organizacionales

Respecto a los rasgos de personalidad, el modelo considera cuatro rasgos claves en el desarrollo de la adicción al trabajo, esto es:

- 1) Rasgos obsesivos- compulsivos: Hace referencia a la obsesión que experimentan los adictos por el trabajo y a la dificultad que tienen para dejar de trabajar.

- 2) Orientación hacia el éxito: Influye tanto en el tiempo invertido como en el dedicado a pensar sobre el trabajo, siempre más allá de los requerimientos reales.
- 3) Perfeccionismo: Hace referencia a la exactitud con la que se realizan las tareas y se ha relacionado frecuentemente con la adicción.
- 4) Responsabilidad: Está asociada con altos niveles de éxito a través de la planificación y la perseverancia

En referencia a los dos tipos de incentivos, los incentivos personales se generan a través de los valores internos de cada persona hacia el trabajo, que son los que hacen priorizar el trabajo sobre otros contextos. En la creación de estos incentivos el aprendizaje vicario ejerce un papel importante, en la adquisición de conductas adictivas, ya que si en la infancia se presenciaron, hay una mayor probabilidad de desarrollar adicción.

En segundo lugar, los incentivos organizacionales se refieren al fomento de la adicción al trabajo en el ámbito de trabajo, esto es, se refiere a medidas como el reconocimiento explícito a aquellas personas que trabajan por encima de lo estipulado (ya sea económico o social) o el fomento de una cultura organizacional en la que trabajar más de lo normal sea lo habitual. También refiere a la competencia o rivalidad que se establece entre los trabajadores, y al aprendizaje vicario de conductas adictivas en el ámbito laboral.

Estos dos tipos de incentivos (personales y organizacionales) afectan a la relación que existe entre rasgos de personalidad y adicción al trabajo. La interacción entre rasgos e incentivos es la responsable de hacer disfrutar a la persona por trabajar (dimensión afectiva), de que trabaje en exceso, de que tenga dificultades para diferenciar entre su vida laboral y su vida privada (dimensión conductual) y de que se obsesione con su trabajo (dimensión cognitiva), llevándolo hacia la adicción al trabajo.

Los rasgos de personalidad serían factores más estables y permanentes, mientras que los incentivos se generarían a lo largo del tiempo. Por tanto, este modelo entiende que la adicción al trabajo se produce como resultado de la interacción de factores individuales y de las condiciones ambientales en las que se encuentra la persona, es decir, que un adicto al trabajo “no nace”, sino que también “se hace” conforme al ambiente en el cual se desenvuelve.

A pesar de que a medida que progresa el estudio de la adicción al trabajo se están estableciendo cada vez más las bases de un modelo teórico que permita explicar el proceso de desarrollo del fenómeno, todavía se necesitan estudios de carácter empírico, que a lo largo del tiempo permitan aunar en un solo modelo las propuestas más adecuadas.

f) Dimensiones de la adicción al trabajo

Pérez (2015) menciona que la investigación sobre adicción pone especial énfasis primordialmente en tres dimensiones: la afectiva, la cognitiva y la conductual. Sorensen y Feldman (2007), contemplan tres dimensiones en el concepto de la adicción al trabajo: afectiva, cognitiva y conductual.

1) Dimensión afectiva

En cuanto a esta dimensión se ha hecho una diferenciación entre placer con el trabajo (enjoyment of work) y disfrute al trabajo (enjoyment of working); esta faceta en el trabajo sería un aspecto positivo, por otra parte se encuentra la fase negativa las cuales vendrían de la mano de la culpabilidad y la ansiedad los cuales experimentan los trabajadores que se encuentran sin laborar (Merino, Boada y Prizmic, 2013).

Pérez (2015), cita que es frecuente que el acto de trabajar y no la naturaleza del trabajo en si una persona sea cual sea la razón se convierte en un adicto al trabajo en lugar de otros comportamientos, entonces las recompensas intrínsecas y extrínsecas que vienen de su actividad debe llevar al individuo a algún nivel de satisfacción o gratificación. De tal manera que el gozo derivado del trabajo no es el único componente afectivo subyacente en esta adicción. Los adictos al trabajo frecuentemente experimentan emociones negativas cuando no están trabajando. Los adictos al trabajo no encuentran al trabajo como algo que no les da placer, porque su felicidad en la vida se deriva del trabajo.

Los adictos al trabajo experimentan ansiedad y hasta depresión cuando se les limita trabajar; algunos no adictos al trabajo también pueden experimentar las emociones negativas, es razonable esperar que la frecuencia e intensidad de estas emociones sean más intensas para los adictos al trabajo.

Las emociones negativas que los adictos al trabajo experimentan cuando no tiene actividades, da una más completa conceptualización de la dimensión afectiva de esta adicción. En particular, la culpa y ansiedad parecen ser dos emociones negativas centrales que comúnmente experimentan los adictos al trabajo cuando son limitados de darles más trabajo.

Los adictos al trabajo experimentan ansiedad, porque frecuentemente son competitivos y están orientados hacia la obtención de metas. Por lo tanto, el tiempo usado en actividades sin relación con el trabajo puede ser visto como un período durante el cual están siendo excluidos de la competencia.

2) Dimensión cognitiva

La dimensión cognitiva de la adicción al trabajo refleja ese proceso intelectual que impulsa al adicto a trabajar de forma excesiva. El elemento central cognitivo que caracteriza a la adicción al trabajo es una obsesión por el trabajo. Los adictos al trabajo frecuentemente están obsesionados con actividades laborales. La dimensión cognitiva tendría que ver con pensamientos persistentes sobre el trabajo cuando no lo está haciendo teniendo generando así una necesidad incontrolable por estar haciéndolo, además de un compromiso excesivo e

irracional hacia el trabajo o un impulso interno a trabajar en exceso, esta dimensión cognitiva parece que sería la más cercana a una de las dimensiones de la irritación laboral en concreto la irritación cognitiva, ya que, esta ha sido definida como una tendencia a pensar recurrentemente sobre aspectos relacionados con el trabajo y a dar vueltas a los mismos pensamientos. (Merino, Boada y Prizmic, 2013).

3) Dimensión Conductual

Pérez (2015) menciona que la dimensión conductual es la participación realmente excesiva en el trabajo, incluso sugiere que el centro del elemento cognitivo que caracteriza la adicción al trabajo es una obsesión con éste.

Los adictos al trabajo frecuentemente están obsesionados con las actividades laborales, experimentan una fuerte preocupación que no pueden suprimir ni controlar. Existen dos subcomponentes que subyacen la dimensión conductual de la adicción al trabajo: largas horas de trabajo y la intrusión excesiva del trabajo en la vida personal.

Es importante hacer notar que los motivos detrás de trabajar largas horas frecuentemente son diferentes entre los adictos al trabajo y los no adictos. Para los adictos el trabajar largas horas es la manifestación de una adicción. Por otro lado, los no adictos al trabajar pueden hacerlo largas horas por los requerimientos organizacionales o por necesidad financiera, pero todavía se esfuerzan por tener importantes intereses fuera de éste ámbito.

Un segundo componente crítico que subyace las dimensiones conductuales es la medida en que el trabajo se permite a sí mismo entrelazarse con la vida personal, ya sea que los adictos al trabajo permiten que éste interfiera en su vida personal o que el trabajo sustituya su vida personal. Por ejemplo, los adictos al trabajo pueden involucrarse a esté mientras juegan, comen o están de vacaciones; además sus pasatiempos pueden estar altamente relacionados con el trabajo. Esto permite mezclar el trabajo con la vida personal.

Como conclusión de este modelo se puede ver que es vista como la causa de manifestaciones afectivas, cognitivas y conductuales que subyacen al constructo.

1.7 Consecuencias de la Adicción al Trabajo.

Biardone (2013) menciona que encontró diversos daños, tanto físicos y psicológicos como sociales. En el área física, nos podemos encontrar con trastornos de los patrones del sueño, malos hábitos alimenticios, hipertensión, contracturas musculares y todo aquello que puede estar asociado al tipo de actividad específica. Respecto a los trastornos sociales, pueden tener problemas con su familia y con su pareja en tanto no les dedican el tiempo que requieren; aislamiento social, inhibición de los espacios de intimidad, etc. En el área psicológica, hay sentimientos de culpa, ansiedad e irritabilidad constante cuando no están trabajando, estrés constante, duermen excesivamente durante el fin de semana “para recuperarse” y tienden a olvidar que el trabajo es un medio para vivir y no lo contrario.

Pérez (2015) apunta que puede producir algunos resultados negativos en el área cognitiva, como puede ser una salud mental pobre, el perfeccionismo y la desconfianza hacia los compañeros. Los adictos al trabajo no tienen el suficiente tiempo y oportunidad para recuperarse del esfuerzo excesivo realizado, pueden llegar a estar emocional y cognitivamente exhaustos antes de tiempo; además las jornadas extendidas de trabajo puede significar exposición a estrés relacionado con el trabajo, particularmente cuando la persona tiene altos estándares de exigencia. En estos casos las personas pueden tender al perfeccionismo y a la incapacidad para delegar tareas, ya que no creen que los demás tengan la capacidad de realizar el trabajo bajo los altos estándares que ellos tienen. Estas conductas finalmente contribuyen a la creación de un ambiente muy competitivo y una relación tensa con los compañeros. En términos del éxito profesional, se ha visto que aquellos que trabajan mayor tiempo tienen mayores logros laborales “externos”, que incluyen mejor salario y ascensos, pues el trabajar más tiempo representa una inversión de capital humano, que con frecuencia se recompensa en el mercado laboral.

Moreno, Rodríguez, Garrosa y Blanco (2014), destacan que por las características de la persona adicta al trabajo puede concluirse de manera lógica sus consecuencias, afectando su vida familiar, laboral y general las relaciones con las personas. Es común que se tenga problemas con el sueño, incluyendo privación de este, afectación de la calidad del sueño, entre otros.

Burke, Matthiesen y Pallesen (2006), realizaron un trabajo en que consideraba la sintomatología psicósomática, los estilos de vida y el bienestar emocional y su relación con la Adicción al Trabajo, medida con el Work Battery; siguiendo la tipología propuesta por los autores encontró que en las tres áreas estudiadas con los mejores resultados eran los entusiastas del trabajo y los trabajadores relajados, es decir aquellos que disfrutaban más de su trabajo y tenían menores componentes compulsivos en su relación laboral.

Pérez (2015) resalta que los adictos al trabajo pueden tener una peor salud, por falta de ejercicio y tiempo libre para la dedicación a actividades de ocio. Estas carencias pueden impactar directamente sobre la salud, aumentando la presión arterial y el colesterol o indirectamente, contribuyendo a una menor resistencia contra infecciones, incremento en el hábito tabáquico, detrimento en el sueño, ganancia de peso.

Castañeda y García (2011) mencionan que Haymon en 1993 utilizó el Workaholic Adjective Checklist (WAC), donde encontró en una muestra de estudiantes que las puntuaciones altas en Adicción al trabajo correlacionaban positivamente con depresión, ansiedad y cólera.

Para la organización no es ventajoso el desempeño del workaholic, ya que la probabilidad de que estas personas desarrollen alguna patología física o psicológica o tengan alguna problemática familiar y esto afectará su desempeño laboral. Un empleado que puede equilibrar las actividades laborales, familiares y

personales siempre será un empleado que va a rendir más a largo plazo (Biardone, 2013).

Vargas (2011) menciona que las consecuencias de tener más trabajo del que se puede aceptar son: descuido personal y aburrimiento; estos síntomas son la primera etapa, estas características se transforman en agotamiento y enfermedad.

La adicción al trabajo se vuelve un factor de conflicto dentro de la organización ya que en lugar de tener una mayor eficiencia se pueden encontrar mayores problemas con los trabajadores como los ya citados en el capítulo, por lo cual es de suma importancia poder detectar a tiempo las personas potenciales a la adicción al trabajo como lo serían las personas que tienen patrón de conducta tipo A; en el siguiente capítulo se describe una perspectiva de lo que es este Patrón, sus diversas características y el por qué puede ser un detonante para el desarrollo de la adicción.

CAPÍTULO 2. PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A

2.1 Introducción

El trabajo es una realidad social que ha cambiado a lo largo de la historia y cuya importancia para la vida de las personas y para el desarrollo de las sociedades es incuestionable. Puede considerarse un referente muy importante ante el cual los sujetos adoptan una postura incluso antes de que tengan que desempeñarlo (García y Fantín, 2013), adquiere un significado importante a través de la experiencia laboral y de la observación de diversos modelos culturales. Como resultado de esos conocimientos, creencias y valores aprendidos, se configuran distintos significados del trabajo que van cambiando acordes al momento histórico en el que nos situemos, conforme a los modelos culturales y a las variables individuales, que terminan influyendo en la manera de percibir y afrontar las experiencias laborales.

Los investigadores que han estudiado la relación persona- ambiente en las organizaciones consideran que el comportamiento en el trabajo depende, en gran medida, del ajuste entre las características del individuo y las características del puesto (Berrios y Garcia, 2006).

Es sabido que la vida moderna en general y el mercado laboral en particular proponen hoy múltiples y crecientes desafíos a las personas, en donde los niveles de competencia, idoneidad, responsabilidad y productividad presionan al trabajador en una búsqueda incesante de superación a través de su propia

exigencia, lo que conlleva importantes cargas de estrés e incentivan estilos de vida nocivos que ponen en riesgo la salud de determinados grupos de profesionales (García y Fantin, 2013).

El análisis del estilo de comportamiento tipo A ha sido abordado principalmente desde dos perspectivas: la psicofisiológica y la centrada en los factores ambientales y culturales vinculados a él. Dentro de esta última, se han realizado diversos estudios sobre las manifestaciones de los sujetos tipo A en el ámbito laboral fundamentalmente por dos razones: la primera es la evidencia empírica, desprendida de los trabajos de numerosos autores, de que este patrón de comportamiento se manifiesta y refuerza con mayor frecuencia e intensidad en el entorno organizacional, ya que se trata de un entorno en el que las presiones de tiempo y la competitividad surgen con mucha frecuencia (Alvarado, González, Rosario y Aponte, 2013). La segunda es que, teniendo en cuenta que su orientación psicológica hacia el trabajo se pone de manifiesto en la implicación laboral, la preocupación por el rendimiento, y su deseo competitivo de éxito y reconocimiento, se espera que estos individuos obtengan mayores logros reales.

El patrón de conducta tipo A, ha suscitado numerosas investigaciones en el entorno organizacional, de las cuales sólo se han mencionado algunas de las más recientes. Estos estudios parten de la conceptualización del sujeto como agente activo en su proceso de socialización laboral, y han tenido como principal objetivo analizar cómo las características personales (entre las que destaca el estilo de

personalidad tipo A), influyen en el rendimiento en el trabajo (Berrios y García, 2006).

Friedman y Rosenman, (1976), comparten que muchos adictos al trabajo tienen una serie de características psicológicas propias del Patrón de conducta tipo A. El perfil de los sujetos es un factor de riesgo para la adicción al trabajo. Los sujetos afectados por este tipo de personalidad están constantemente implicados en una lucha excesiva y relativamente crónica para conseguir un número ilimitado de logros en el menor tiempo posible, incluso en contra de la opinión de otras personas o de las situaciones del entorno.

2.2 Definición del patrón de conducta tipo A

Friedman y Rosenman (1976), definen al patrón de conducta tipo A como un constructo teórico que se utiliza para denominar a un conjunto de respuestas conductuales, fisiológicas, cognitivas y emocionales que se manifiestan sobre todo en situaciones desafiantes, agregan que es un complejo acción - emoción que puede observarse en cualquier persona comprometida en una lucha relativamente crónica por lograr un número de cosas usualmente ilimitadas de su ambiente en el menor tiempo posible y/o contra los esfuerzos opuestos de otras personas o cosas de su mismo ambiente. Así pues, se trata de un concepto multidimensional constituido por componentes de distinta naturaleza como:

- Componentes de forma de expresión (voz alta, habla rápida, gestos enfáticos y otros manierismos)

- Actitudes y emociones (hostilidad, impaciencia e implicación en el trabajo)
- Aspectos motivacionales (motivación de logro, competitividad, orientación al éxito y ambición)
- Conductas manifiestas (urgencia en el tiempo, velocidad e hiperactividad)
- Aspectos cognitivos (necesidad de control, estilo atribucional específico y criterios de evaluación ambiguos)

Rosenman (1996), concibe al patrón de conducta tipo A, como un complejo, acción- emoción que utilizan los sujetos para enfrentarse con los problemas y desafíos de su medio ambiente, y que implica disposiciones conductuales tales como competitividad, agresividad e impaciencia; conductas específicas, tales como vigilancia, tensión muscular, estilo de habla rápido y enfático, y realización acelerada de las actividades y respuestas emocionales, tales como irritación, hostilidad encubierta y un potencial cada vez mayor para la ira.

García, Ortega, Gonzales, López y Ludwing (2015), definen que se trata de un patrón comportamental que incluye:

1. Componentes verbales como voz alta y rápida, gran actividad psicomotora, tensión de músculos faciales y gesticulación extrema.
2. Actitudes y emociones como hostilidad, impaciencia, ira y agresividad.
3. Motivaciones de logro, competitividad, orientación al éxito y ambición desproporcionada.

4. Conductas como urgencia de tiempo, velocidad, hiperactividad y sobre involucramiento laboral.

El patrón de conducta tipo A, puede operacionalizarse como una constelación de conductas entre las que se puede observar excesiva competitividad, esfuerzos por ejecutar muchas tareas, agresividad, urgencia de tiempo, aceleración de las actividades comunes; son sujetos que no buscan descansar, hostiles, en estado de hiperalerta, con explosividad al hablar, presentan tensión de los músculos faciales y refieren sentimientos de lucha contra las limitaciones de tiempo y la insensibilidad del ambiente; son ordenados, bien organizados, autocontrolados, autoconfidentes, que prefieren trabajar solos cuando se encuentran bajo presión no se distraen fácilmente cuando desempeñan alguna tarea, profundamente involucrados en su vocación e incapaces de trabajar tranquilos.

El patrón de conducta tipo A es considerado como una forma de afrontamiento relativamente estable, que conlleva una mayor vulnerabilidad al estrés y a una exposición continuada a las situaciones que lo desencadenan (Paulus, 2013).

Hernández (2008), presenta que la conducta tipo A incluye una gama de elementos cognitivos y emocionales, así como de estilos personales de funcionamiento de un individuo, es la conducta observable que emerge cuando una persona predispuesta es confrontada con una situación de reto. Se trata de un

estilo de conductas manifiestas utilizadas para afrontar situaciones de la vida. En conclusión, es un constructo teórico que se utiliza para denominar a un conjunto de respuestas conductuales, fisiológicas, cognitivas y emocionales que se manifiestan sobre todo en situaciones desafiantes.

2.3 Antecedentes del patrón de conducta tipo A

El patrón de conducta tipo A se estudió por primera vez a finales de 1950 a partir de la observación clínica de dos cardiólogos Rosenman y Friedman con aquellos pacientes que habían sufrido infarto de miocardio. El equipo médico detectó que determinados comportamientos eran comunes a los diferentes enfermos y de ahí se definió el patrón de conducta tipo A: individuo que lucha de forma crónica por conseguir el mayor número de cosas en el menor tiempo posible, destacando una competitividad muy exagerada en el trabajo, asociada a una sobrecarga laboral muy elevada.

Friedman y Rosenman (1976) señalaron que las personas con este tipo de conducta suelen funcionar bajo mucha presión, tienen gran empuje, son exigentes consigo mismos y con los demás.

Es decir, son individuos con una agenda tremendamente activa y a la vez con una hostilidad y una agresividad no conveniente, excesiva y que quizás por esta urgencia temporal presentan una cierta ansiedad e hiperactividad que se manifiesta en su comportamiento externo, incluso en su expresión verbal, muy impositivo, irritable cuando se les frustra, lenguaje gestual en forma de oposición y enfado y con una elevada tensión muscular en sus aspectos psicomotores; la

mayor parte de los pacientes eran personas que tenían una responsabilidad laboral importante, estaban en un entorno laboral de ejecutivos, directores de empresa, asociados a una actividad determinada en puestos de responsabilidad y mando (Mondaca, 2011).

Desde la introducción del concepto de Friedman y Rosenman (1976), se inició al respecto un debate y fue hasta 1981, cuando el National Institute for Heart, Lung and Blood de los Estados Unidos reunió a un amplio grupo de especialistas en ciencias biomédicas y conductuales, en cual aceptaron que el comportamiento tipo A es un factor de riesgos para los trastornos cardiovasculares, reconociéndole el mismo orden de magnitud que el riesgo asociado a cualquiera de los factores tradicionales, tales como el tabaco o nivel de colesterol en suero.

En los últimos años de los 70 coincidiendo con la reunión de expertos celebrada en 1978, en la isla de Amelia bajo los auspicios del Instituto Nacional del Corazón, el Pulmón y la Sangre, donde se concluye que el patrón de conducta tipo A es un factor de riesgo de enfermedad coronaria como la edad, presión sanguínea sistólica, colesterol, tabaquismo; y en el mismo orden de magnitud de riesgo relativo asociado con cualquiera de esos factores. Así por primera vez una variable psicológica fue aceptada por la comunidad médica como un factor de riesgo de enfermedad coronaria.

Por último en la investigación de García y Fantín (2013) encontraron que las personas con patrón de conducta tipo A reflejan que las personas más ambiciosas y activas tienden a caracterizarse por un conjunto de distorsiones cognitivas que giran en torno al perfeccionismo, a la omnipotencia y a la convicción de que las demás personas deben responder exclusivo e inmediatamente a sus necesidades..

2.3.1 Modelos teóricos del Patrón de Conducta tipo A

Hernández (2008), muestra los diversos modelos teóricos para dar explicación de la forma en que las personas adquieren y se comportan de acuerdo al patrón de conducta tipo A, entre ellos podemos mencionar el Modelo de Control de Glass, en el que los estímulos ambientales asociados a un desafío moderado no suscitan en las personas tipo A una gran necesidad de dominio y lucha.

Por el contrario, sólo los estímulos particularmente salientes, incontrolables de por sí, tienden a mantenerlos persistentemente aplicados a su control. Puede decirse que estos sujetos tienen una especial sensibilidad para responder ante señales de no poder controlar. Este patrón, con sus componentes primordiales, en especial la hostilidad, muestra un estilo de afrontamiento susceptible a procurarse una interacción asertiva y eficaz sobre el medio físico y social.

Este estilo de comportamiento, su actitud permanente de lucha contra el tiempo y los desafíos ambientales, así como su competitividad son producto de la necesidad de tener y mantener el control antes que otros lo posean e impongan límites a la propia vida.

Consecuentes con sus características las personas tipo A son proclives a elegir trabajos autonómicos en los que la competitividad se ejerce incluso sobre ellos mismos, y cuando se ven obligados a formar parte de un equipo, donde los sistemas de relación están de antemano estructurados, inevitablemente les genera conflicto.

Paulus (2013), señalan que los mecanismos de evitación del fracaso son prioritarios a la hora de dirigir la acción. Estas dos hipótesis no resultan antagónicas dado que, es en definitiva, el control de estímulos externos, ya sea para aproximarse a los premios o para alejarse de los castigos, lo que dirige la actividad de estos individuos. El modelo de Glass, es un buen soporte para situar los elementos del comportamiento tipo A y explicar conductas básicas independientemente de que en el mismo se de énfasis al control externo de eventos para lograr el éxito o evitar el fracaso.

Calvete y Nicolas (2014), verificaron el modelo de Glass mediante un trabajo experimental, y concluyeron que en los sujetos con comportamiento tipo A están más motivados a conseguir y mantener el control sobre los eventos ambientales y en particular sobre los eventos estresantes además de incurrir a

una tendencia a desconfiar de las posibilidades de controlar los resultados mediante su conducta, ello al margen de lo objetivo o no de esta idea. De lo anterior surge la perseverancia de las personas tipo A en las tareas y la multiplicidad de formas que emplean en la persecución de un solo objetivo.

El siguiente es el ***Modelo de Aprendizaje Cognitivo de Price***, que se fundamenta en el paradigma del aprendizaje social de Bandura, hace hincapié en los elementos cognitivos que están en la base de la conducta de las personas tipo A. De acuerdo a Pauluus (2013), para aproximarse a una comprensión del patrón comportamental de éstas personas, es preciso atender a las creencias y temores que moldean el desarrollo psicológico de quienes lo presentan, ya que la persistencia de sus respuestas tiene el valor de un hábito y cumple perfectamente el cometido de preservar los temores y las creencias de la persona tipo A. El medio sociolaboral también facilita el desarrollo de este esquema funcional en sujetos tipo A.

Pauluus (2013), revisa los elementos que configuran las cogniciones (forma de pensar) de la persona, comenzando por la cultura que lo alberga. Además, repara en el análisis de los valores socioeconómicos y religiosos del mundo occidental considerado en la etapa de transición de una pasada economía puramente agrícola y artesanal a la industrialización progresivamente más acelerada que vive en la actualidad; agrega que es una forma de afrontamiento encaminada a preservar las creencias y combatir los temores, los elementos

cognitivos que presiden el aprendizaje social de cualquier persona y que, en este caso, están moldeadas por la cultura, las instituciones y el medio familiar.

La influencia de la familia sobre este modelo cognitivo es decisiva para la organización de conductas tipo A, sobre todo a través de varios modelos de interacción que pueden darse en uno o ambos padres, así, cuanto más coherente sea el modelo ofrecido, más influirá en la adquisición de aprendizaje del hijo. En resumen, para esta aproximación el comportamiento tipo A se gesta y evoluciona en la infancia y en los años de formación de las personas, para llegar a su máxima expresión en la vida laboral. Donde los temores y creencias adquieren un sentido indiscutible y la interacción con el trabajo puede traducirse punto por punto a su interacción parental primigenia.

En el ***modelo de predisposición constitucional***, mantiene que las características de personalidad asociadas con el riesgo de enfermedad pueden ser simplemente indicadores de una debilidad física innata o anormalidad del organismo que incrementa la susceptibilidad a la enfermedad. De acuerdo con este modelo, tanto las características de personalidad como la enfermedad física son consecuencia de una debilidad o anormalidad innata. Este modelo ha dado lugar a menos investigación, plantea el controvertido tema de la herencia de los rasgos de personalidad y el de las disposiciones personales pueden ser indicadores de una condición física subyacente (Hernández, 2008).

El **modelo de personalidad como detonante de conductas peligrosas** este modelo mantiene que las características o rasgos de personalidad pueden conferir mayor riesgo de enfermedad porque exponen a los individuos a circunstancias que inherentemente comportar mayor riesgo. De acuerdo a Paulus (2013) comenta que en el caso de las personas tipo A las conductas de riesgo de las enfermedades coronarias pueden estar ligadas a:

- Mayor reactividad rutinaria a situaciones estresantes anormalmente frecuentes porque las personas que tienen el patrón de conducta tipo A concluye que las personas hostiles tienden a esperar lo peor de los otros y en consecuencia crean un entorno combativo y competitivo. El propio estilo de vida de las personas tipo A les lleva a generar a su alrededor más situaciones estresantes.
- Incurrir en cargas o responsabilidades excesivas, como el ejercicio físico intenso o número de horas de trabajo excesivo. Este aspecto no es tan claro a menos que vaya asociado a un cierto nivel de estrés.
- Realizar conductas claramente peligrosas como comer y beber en exceso y fumar. Es interesante saber que las personas tipo A se caracterizan por comer más carne roja, consumir más alcohol y por fumar más.
- Descuidar conductas preventivas de la salud como buscar ayuda médica. Los tipo A tienen la tendencia a quitar importancia a la

severidad de los síntomas físicos en condiciones de desafío y se ha sugerido que por ello pueden negar sus primeros signos de ataque al corazón y de ahí ver incrementadas sus probabilidades de muerte.

Por último se tiene el ***Modelo de Autorregulación de Krantz y Durel***, en donde se considera que ante la tendencia constitucional o tempranamente condicionada de las personas con conducta tipo A, el organismo presenta fallas, ante los que no trata de reducir la consecuente respuesta acomodando para tal efecto mecanismos biológicos y psicológicos, sino que por el contrario promueve el mantenimiento de ese estado.

Ello explicaría por qué las personas con patrón de conducta tipo A, fuerza al individuo a una carrera contra reloj en la que prima la productividad, así determinados entornos laborales son estresantes por diferentes causas sociales; aquellas personas que tienen una forma de vida competitiva con una gran implicación en el trabajo o con una gran sensación de urgencia en las actividades. Por lo cual hay diversos repertorios conductuales altamente capaces de promover la activación como son la impaciencia y la hostilidad, seleccionados del ambiente aquellos elementos cognitivos que fomentan las conductas de lucha (Félix, Antonio y Herruzo, 2010).

El estado de activación condicionado actúa, para estas personas, como un estímulo discriminativo interoceptivo que moviliza su energía en forma de conductas tipo A y constituye probablemente el mecanismo esencial en torno del

que se organiza la actividad y logros del patrón conductual tipo A. Cabe acotar, que las personas que manifiestan el modelo de conducta tipo A, por lo general son profundamente fieles a su vocación o profesión más que a otros aspectos de sus vidas en las que pueden ser relativamente descuidadas.

2.4 Características del sujeto con patrón de conducta tipo A

La hostilidad, la ira, la agresividad, la impaciencia y el excesivo afán competitivo, son características del sujeto con patrón de conducta tipo A; éste presenta tiempos de reacción breves, le gusta vivir en grandes urbes, se mueve rápidamente, habla apresuradamente, incluso en su discurso puede cortar algunas palabras para ganar tiempo, come rápidamente, siempre intenta terminar las tareas que se asigna lo más pronto posible y se molesta o irrita al encontrar personas más lentas que él (Hernández, 2008).

El sujeto tipo A se diferencia también en la forma de afrontar las situaciones estresantes, empleando más los métodos activos que las estrategias de evitación o pasivas (Pauulus, 2013).

En relación a las consecuencias del patrón de conducta tipo A para los sujetos que lo manifiestan, se sabe que algunos de sus componentes, pueden tener repercusiones positivas para la vida laboral del individuo. Diversas investigaciones han puesto de manifiesto, por una parte, la relación positiva entre la motivación de logro y el desempeño, y por otra, la relación entre la impaciencia-irritabilidad y los problemas de salud mental, como ansiedad, depresión y la

elevada probabilidad de padecer trastornos coronarios (Alvarado, González, Rosario y Aponte, 2013).

Friedman y Rosenman (1976), destacan en el patrón de conducta tipo A tres características:

- Orientación de logro competitivo, Las personas con este patrón de conducta tienden a ser muy autocríticas y a esforzarse mucho por conseguir sus metas, sin acompañar sus esfuerzos con sentimientos de alegría. Perciben el entorno como opuesto a sus objetivos, con un nivel de reto elevado, interpretan el contexto de forma amenazante para su autoestima y necesitan autoafirmarse y recuperar la sensación de control a través de sus logros personales.
- Urgencia temporal, Estas personas parecen estar luchando permanentemente contra el tiempo, son muy intolerantes con los retrasos, con las pausas improductivas e intentan hacer más de una cosa a la vez.
- Sentimientos de ira y hostilidad, que no necesariamente se manifiestan explícitamente pero que definiríamos como el factor más pernicioso. Las personas con este patrón de conducta responden más rápidamente y con más fuerza a los estresores, interpretándolos frecuentemente como amenazas a su control personal. Además el propio patrón

comportamental puede incrementar la probabilidad de percepciones estresantes (Mondaca, 2011).

Thortnton, Ryckman y Gold (2011) ofrece una descripción amplia de los sujetos que presentan personalidad tipo A en extremo, esta persona se implica de forma crónica en conseguir metas, aunque estén pobremente definidas y deban ir contra todo (impulso agresivo). Se encuentra orientado hacia el trabajo e intenta sobresalir de sus tareas y actividades tanto en el trabajo como fuera de él (competitividad).

Intenta utilizar cada minuto del día en actividades orientadas a una meta hasta tal punto que considera las otras cosas como “tiempo perdido”. Cuando otras personas, cosas o el propio tiempo impiden la consecución de una meta, la persona tipo A continúa motivada por la creencia de que vencerá tales dificultades. Normalmente desarrolla impaciencia y un sentido crónico de urgencia del tiempo que hace que acelere el ritmo de sus actividades, comer, hablar, caminar, se vuelve excesivamente puntual y está siempre pendiente del tiempo.

Tienen la capacidad de ir separando los aspectos triviales e irrelevantes que van surgiendo en la tarea a desarrollar. Siempre cree que puede triunfar y raramente busca ayuda o consejos de profesionales, médicos, sacerdotes, psiquiatras, etc. El tipo A camina con energía, su cara parece estar en alerta; incluso se aprecia algún tipo de hostilidad. Puede tomar una postura tensa, el puño cerrado, rechinando la mandíbula. La risa que demuestra tiene una

extensión lateral en lugar de oval y su sonrisa raramente es una carcajada. Tiende a mirar de frente y bastante impávidamente. Frecuentemente se sienta en el filo de la silla. Puede extender los pies, cruzarlos o mantenerlos torcidos debajo de la silla.

En multitud de ocasiones produce la sensación de que está impaciente, incluso puede sentir a su interlocutor inseguridad por la velocidad de su discurso. Una de las formas en que da esta impresión es su hábito de intentar apresurar las explicaciones de las preguntas, diciendo “sí, sí” o “ya veo”, “mmm”, etc... casi antes de finalizar la frase. Puede estar moviéndose o retorciéndose si se le habla demasiado despacio para él.

Por el contrario, su habla no es necesariamente rápida, pero con frecuencia tiene entonaciones explosivas y acelera en las frases más largas, enfatizando las palabras claves de la misma. No suele hablar cuchicheando y raramente se para en mitad de la frase. Le gustan las personas que van al grano. Si comienza a hablar sobre algo que le interesa y si se le interrumpe retomará la conversación a donde le interesa o al mismo punto donde fue interrumpido. El sujeto tipo A admitirá que posee un sentido crónico de urgencia de tiempo expresando que desearía tener más tiempo para hacer cosas. Admitirá que odia esperar en una cola; de hecho evitará los bancos, restaurantes y supermercados donde sabe que tendrá que esperar; le desagradan las cosas rutinarias en la casa, limpiar platos, fregar suelos o cuidar el jardín.

Agregan Thornton, Ryckman y Gold (2011), que el patrón de conducta tipo A parece un estilo conductual manifiesto que no es ni un rasgo ni una reacción típica al desafío, sino más bien a la reacción de una persona predispuesta categóricamente a una situación que percibe como amenazante o desafiante. La persona tipo A nunca pierde la esperanza, (a pesar de la intensidad o duración del conflicto) del beneficio del logro, diferenciándose por ello de los sujetos con un estado de ansiedad clásico que suelen buscar ayuda terapéutica de un médico, psiquiatra o amigos.

Existen dos componentes que según García y Fontín (2013), adquieren mayor relevancia: competitividad y hostilidad. La excesiva competitividad conductual tiene una importancia seminal para la mayoría de comportamientos tipo A, incluyendo el impulso agresivo, el ritmo acelerado en las actividades y la mayor potencialidad para las dimensiones de ira- hostilidad.

La base que subyace puede ser una ansiedad profundamente arraigada y encubierta asociada con la inseguridad y el temor al fracaso. Es más la competitividad es básicamente un comportamiento aprendido que se ha acentuado en sociedades industriales, en las que el éxito se consigue a partir de los méritos de uno en relación a los otros en el mismo campo.

El patrón de conducta tipo A, se caracteriza por grados intensificados, o incluso extremos, de competitividad, motivación de logro, agresividad, impaciencia, inquietud, alerta, tensión de la musculatura facial, estilo de habla

explosiva y un sentido crónico de urgencia del tiempo que lleva a aceleración de sus pensamientos y acercamientos a las relaciones personales, al igual que gestos enfáticos, expresiones faciales tirantes, movimiento respiratorios torácicos rápidos, actividad motora rápida, ritmo acelerado y estilos del habla acelerados.

Respecto a la hostilidad, los sujetos tipo A pueden llegar a la conclusión de que el mundo es hostil, sin darse cuenta de que ellos han generado la mayor parte de la hostilidad que sufren. Tienden a esperar lo peor de los demás y, en consecuencia, crean ambientes competitivos y combativos.

Los sujetos con patrón de conducta tipo A valoran a las personas en función del trabajo que realizan, insistiendo así en la necesidad de trabajar y no malgastar el tiempo en otras actividades, ya que todo ciudadano debe contribuir a la sociedad a través de su trabajo y debe velar por su seguridad futura; además valoran la posición/prestigio y los ingresos que proporciona el trabajo, lo que puede explicarse por el elevado deseo competitivo de logro y el reconocimiento y la tendencia a medir el éxito a través de la cantidad de beneficios obtenidos (Berrios y García, 2006).

García, Ortega, Gonzales, López y Ludwing (2015), destacan que las personas con este tipo de conducta se muestran como trabajadores tenaces que no presentan síntomas de agotamiento, pero a su vez son muy ambiciosos, agresivos, competidores y presentan un gran significado del compromiso y la rapidez.

Teniendo en cuenta el significado del trabajo en los sujetos tipo A, éstos pueden aportar al contexto laboral una serie de actitudes cuyas repercusiones en el desempeño serían positivas y deseables para la organización y para el individuo. No obstante, si las características que lo definen se presentan en grado extremo o prevalecen los componentes relacionados con los problemas de salud, aumentaría la probabilidad de que el sujeto experimente incrementos en los niveles de estrés, trastornos coronarios y otros efectos nocivos para el bienestar psicosocial con las repercusiones negativas en la organización (Berrios y García, 2006).

El patrón de conducta tipo A agrupa un conjunto de respuestas conductuales, fisiológicas, cognitivas y emocionales que se manifiestan sobre todo en situaciones desafiantes.

Así pues, se trata de un concepto multidimensional constituido por los siguientes componentes: actitudes y emociones (hostilidad, impaciencia e implicación en el trabajo); aspectos motivacionales (motivación de logro, competitividad, orientación al éxito y ambición); conductas manifiestas (urgencia en el tiempo, velocidad e hiperactividad) y aspectos cognitivos (necesidad de control y criterios de evaluación ambiguos).

De acuerdo con Berrios y García (2006), este estilo de comportamiento se caracteriza por las siguientes manifestaciones: competitividad, impaciencia, hostilidad, elevada necesidad de logro, lenguaje explosivo, tensión muscular y

sentimiento de estar sometido a presión temporal y exigencias de fuerte responsabilidad.

Para Rosenman (1996), la conducta tipo A surge con mayor frecuencia en personas que ya son agresivas e inseguras cuando se encuentran con situaciones que interpretan como amenazantes, o irritantes; si continua la lucha; se desarrolla el sentido de la urgencia del tiempo y de la hostilidad y, con el paso de los años; la tendencia a la autodestrucción. A continuación, se describen los componentes con mayor detenimiento:

- ***Inseguridad:*** El hecho de que la persona con conducta tipo A se empeñe en hacer más y más cosas se explica por una falta de autoestima encubierta. Las dudas sobre su estatus no se basan en lo que los demás piensan o dicen sino en lo que ellos piensan de sí mismo; y estas estimaciones normalmente provienen de las comparaciones con los demás. Es decir, a pesar de las opiniones de amigos o extraños, si las expectativas de una persona superan sus logros, su autoestima queda dañada. Una de las causas para la aparición de la inseguridad, es la falta de amor incondicional y afecto de alguno de sus padres, o de ambos, que tuvieron los sujetos tipo A en su niñez o temprana adolescencia. Sus padres no fueron capaces de mostrar abiertamente el amor y/o admiración que sentían por sus hijos, y por el contrario, sus manifestaciones de afecto eran en forma de desaprobación y reproche intentando compensar esta carencia afectiva,

comenzando a luchar contra el tiempo, demostrando que pueden hacer más cosas y, por ello, ser cada vez mejores. Si hay rasgo humano que necesite ser reforzado, ese es la autoestima.

- **Hiperagresividad:** La agresividad asociada a la conducta tipo A no implica el mero deseo de ganar sino de dominar, con indiferencia a los sentimientos o derechos fundamentales de sus opositores o competidores. Puede implicar un intento activo de humillar a la otra persona y dañar a su autoestima. No importa si la hiperagresividad se desarrolla lentamente fuera del sentido de inseguridad o surge de repente, lo más frecuente es que aparezca en edades tempranas.
- **Hostilidad de flotación libre:** Es imposible decir si la hostilidad de flotación libre se deriva totalmente de la hiperagresividad o si se desarrolla simultáneamente o forma parte desde el principio del síndrome de hiperagresividad. En cualquier caso, emerger si la procede la inseguridad. Se ha elegido el término de flotación libre para caracterizar a este tipo de hostilidad porque siempre se halla presente y aparece ante cualquier insignificancia. En realidad, si se observan a los sujetos tipo A y a los estímulos que pueden desencadenar su ira, no pueden dejarse de concluir que estas personas tienen una gran fuente de hostilidad y que simplemente buscan excusas para desahogarse. En el caso de la hostilidad de flotación libre encontramos que existe una fuerte relación entre la hostilidad y las relaciones familiares

disfuncionales, particularmente con sus cónyuges e hijos. Lo más frecuente es la incapacidad de mostrar afecto hacia ellos, convirtiendo la relación en una competición y en una crítica constante entre los integrantes de la familia.

- **Sentido de urgencia:** Este componente, que en la obra “Conducta tipo A y su corazón” (Friedman y Rosenman, 1976) se denominó enfermedad de la prisa, que resulta de un deseo insaciable de lograr demasiado tomar parte en demasiados eventos en la menor cantidad de tiempo posible. La persona tipo A recurre a dos estrategias básicas en respuesta a este exorbitante deseo: una aceleración en casi todas sus actividades diarias y un intento constante de hacer o pensar más de una cosa a la vez. Para mantener ese exceso de proyectos el sujeto tipo A se fuerza en acelerar la cantidad de cosas que piensa, planea y ejecuta en casi todas sus funciones diarias; así, no sólo incrementa su propia prisa sino que también fuerza a otros a hacer lo mismo. A pesar de la lucha incesante por acelerar el ritmo de lo que piensa, planea y ejecuta, el sujeto tipo A todavía no está satisfecho de ahí que pretenda, inconscientemente, ganar más tiempo (y lograr más objetivos) intentando pensar cómo hacer dos cosas a la vez. La persona que se encuentra en este estado pretende mejorar esta sensación molesta intentando lograr o implicándose en el mayor número de actividades posibles. Ante tanta ocupación la calidad de su trabajo no mejora ya que tiene que atender a demasiadas cosas con lo que, lejos de disminuir, la

sensación de inseguridad y su baja autoestima aumentan, iniciándose un círculo cerrado en el que el sentido de urgencia del tiempo empeora.

El patrón de conducta tipo A se adquiere a través de aprendizajes sociales. Se detecta ya en la adolescencia y es dependiente de la cultura, concentrándose sobre todo en las sociedades industrializadas del hemisferio occidental (Hernández, 2008).

Esta distribución subraya la importancia de su estado ecológico ya que el patrón de conducta A requiere un caldo de cultivo ambiental para su adquisición y mantenimiento, promueve conductas dirigidas a modificar el estatus jerárquico de los sujetos y hace que sus interacciones con el medio sean acusadamente combativas y hostiles. Este estilo de vida está refrendado por valores sociales tradicionalmente considerados como deseables, es difícil de modificar por los aprendizajes de que depende y por las exigencias ambientales que lo alimenta. También tiene una dimensión situacional e interactiva en un determinado medio, se gesta en un entorno específico, hecho por situaciones determinadas y es allí donde se puede originar este tipo de trastorno de dimensiones fisiológicas (Hernández, 2008).

2.5 Consecuencias del patrón de conducta tipo A

Las personas con este patrón conductual se encuentran en riesgo de padecer alguna enfermedad coronaria, este patrón de comportamiento se ve sólidamente reforzado por ambientes laborales demandantes y sumamente competitivos (Hernández, 2008).

Pauulus (2013), señala que las características del patrón de conducta tipo A conllevan un alto riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares. Dichas características se convierten en condiciones para que la persona desarrolle conductas facilitadoras de estrés.

Otros aspectos negativos que sobresalen recaen en la relación entre la irritabilidad e impaciencia, la cual facilita la aparición de problemas de salud mental como la depresión y la ansiedad y problemas médicos como lo son los trastornos coronarios (Berrios y García, 2006).

Hernández (2008) menciona que los sujetos con este patrón conductual son excesivamente susceptibles a percibir de manera incorrecta los estímulos del entorno, lo que les condiciona a reaccionar ante la estimulación de manera hostil, ello debido a que los eventos percibidos en forma distorsionada facilitan la aparición de respuestas agresivas, generalmente verbales, que son manifestadas como sarcasmos o insultos. Aunque eventualmente podrían presentarse agresión física, está es poco frecuente. La hostilidad que manifiesta el sujeto con conducta tipo A, le obliga a mantener una lucha crónica contra el tiempo, presentando prisa

y una exagerada tendencia a buscar y encontrar nuevos retos y desafíos en el entorno, que de lograr resolver, mostrará su superioridad y reforzará su competitividad.

La implicación excesiva en el trabajo interfiere negativamente en la vida familiar. Ciertos sesgos cognitivos, como la creencia de que los beneficios de su trabajo revierten también en la familia y de que ésta es su principal aportación a ella, contribuyen a perpetuar esa situación (Thortnton, Ryckman y Gold, 2011).

La actitud perfeccionista y competitiva en el trabajo se traslada frecuentemente a las conductas de ocio. De esta forma, cualquier diversión se convierte en una carrera agotadora. Esta exigencia de orden laboral aplicada a los pasatiempos comporta el grave peligro de quedarse rápidamente sin entretenimiento, ni ocupación (Thortnton, Ryckman y Gold, 2011).

Las principales implicaciones de los resultados obtenidos son los siguientes: la validación del proceso de selección de personal es especialmente importante para las personas tipo A, ya que si no se logra un ajuste real entre las características de estos individuos y las características del puesto tanto su rendimiento como su satisfacción se deterioran, y estos resultados pueden tener consecuencias negativas tanto para el individuo (estrés, ansiedad, insatisfacción, baja autoestima y reducción de la autoeficacia percibida) como para la organización. Por otra parte teniendo en cuenta la elevada necesidad de control y la orientación al éxito de estos individuos, parece que es más adecuado que ocupen puestos que les

permitan participar en la toma de decisiones y tener un control considerable sobre la situación, esto en puestos directivos, en lugar de puestos en los que haya que seguir instrucciones y recomendaciones del superior sin poder aportar ninguna opinión personal que se tenga en cuenta en la resolución de los problemas que surjan en el trabajo (Berrios y García, 2006).

2.6 Relación de Patrón de Conducta tipo A y Adicción al Trabajo

Los estudios sobre la relación entre adicción al trabajo y patrón de conducta tipo A se inician en los años 80 y 90, cuando se realizaron investigaciones que señalaban una posible relación de este tipo de patrón y los rasgos obsesivo-compulsivos con la adicción al trabajo.

Las investigaciones apuntaron que ambos aspectos influían en las manifestaciones conductuales de la adicción al trabajo, refiere que las personas que presentan un patrón de conducta tipo A y además rasgos obsesivos-compulsivos tienen más probabilidades de ser adictos al trabajo (Clark, 2016).

El patrón de conducta tipo A se caracteriza por ser un patrón complejo de acción-emoción en personas enfrascadas en una lucha interminable por conseguir objetivos en el menor tiempo a cualquier costo (Friedman y Rosenman, 1976)

Burke, Matthiesen y Pallesen (2006), también conectó las tres categorizaciones afirmando que las personas que presentan un patrón de conducta tipo A presentan un estilo obsesivo y que comúnmente estas personas son adictas al trabajo.

Unos años más tarde, Stroeber, Davis y Townley (2013) sugieren que los individuos con un estilo de conducta obsesiva compulsiva elijan el trabajo como un área en el cual podrán manifestar sus rasgos obsesivos de personalidad, a lo cual añadieron que la evaluación de la personalidad obsesiva compulsiva de estos sujetos podía ayudar a comprender mejor la adicción al trabajo.

Del Libano, Rodríguez, Llorens y Salanova, (2006) destacan la similitud que existe entre las características típicas del Patrón de Conducta tipo A con respecto a algunos de los comportamientos que presentan los adictos al trabajo, como son las siguientes características:

1. La urgencia e impaciencia en situaciones de espera.
2. La hostilidad ante la ausencia de control, manifestada a través de cólera o ira, o a través de la hostilidad en sí misma.
3. Las constantes autoreferencias para enfatizar su autoconcepto a través, de llamar la atención sobre la posición social privilegiada que puede estar ocupando, de exagerar la propia importancia y de realizar afirmaciones arrogantes.
4. Finalmente, la sobre-implicación y sobre-compromiso con la organización a la que pertenecen.

Dentro del patrón de conducta tipo A, se debe rescatar la influencia de los factores emocionales y conductuales en la salud del paciente. Cada persona tiene su forma particular de reaccionar ante los estresores de la vida diaria; y en el caso de los pacientes con este patrón, su personalidad los hace más vulnerables a

mantener altos niveles de estrés, los cuales se verán reflejados en enfermedades de tipo médico o somático (Mazzetti, Schaufeli y Guglielmi, 2014).

Muchos adictos al trabajo comparten una serie de características psicológicas propias del Patrón de conducta tipo A. El perfil de los sujetos es un factor de riesgo para la adicción al trabajo. Los sujetos afectados por este tipo de personalidad están constantemente implicados en una lucha excesiva y relativamente crónica para conseguir un número ilimitado de logros en el menor tiempo posible, incluso en contra de la opinión de otras personas o de las situaciones del entorno (Friedman y Rosenman, 1976).

En concreto se pueden señalar seis rasgos característicos: un interés excesivo por conseguir objetivos, el deseo de competir, la necesidad de reconocimiento social, una propensión a acelerar la ejecución de cualquier tarea, un estado constante de alerta física y mental, así como una aparente implicación en múltiples actividades a plazo fijo. Estas características coinciden básicamente con el perfil del adicto al trabajo.

Clark (2016) presenta características típicas del patrón de conducta tipo A con respecto a algunos de los comportamientos que presentan los adictos al trabajo. Estas características son las siguientes:

1. La urgencia impaciencia que muestran cuando tienen que esperar.
2. La hostilidad en las situaciones que escapan a su control que puede ir de la simple irritación a la furia incontenida, desvirtuando los logros

ajenos, minando la fiabilidad de los resultados de los demás o desacreditando sus ideas.

3. La expresión de autorreferencias constantes (“Yo, yo, yo”), enfatizando la propia autoimagen a través, por ejemplo, de llamar la atención sobre la posición social privilegiada, la exageración de la propia importancia y las afirmaciones arrogantes.
4. Por estar sobre-implicados y sobre-comprometidos con la organización de la que forman parte.

Es importante poder encontrar la relación del patrón de conducta tipo A como factor de riesgo para generar la adicción al trabajo, con lo descrito anteriormente pudimos ver que las dos variables mantienen características muy similares, la investigación de estas dos variables puede mostrar si la presencia del patrón de conducta tipo A se puede tomar como elemento de prevención con lo cual se podrán proponer soluciones a nivel organizacional para que la adicción al trabajo no se genere.

3. METODOLOGÍA

3.1 Planteamiento del problema

El trabajo conlleva un esfuerzo, el cual tiene como fin lograr recursos con los cuales podamos satisfacer nuestras necesidades; en muchos casos constituye un medio para poder subsistir. El problema surge cuando el trabajo en vez de ser un medio, se convierte en un fin en sí mismo (Clark, 2016).

Pérez (2015), cita que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirma que el 8 por ciento de la población activa dedica más de 12 horas al día a su profesión para huir de sus problemas personales.

Dos son los motivos por los cuales se dice que el número de personas con “adicción al trabajo” está aumentando de forma demasiado importante: la creciente presión a la que es sometido el trabajador y los canales de información disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana y los 365 días al año al trabajo (Pérez, 2015).

Además, los cambios sociales han contribuido a que se le asigne una importancia cada vez mayor al trabajo, la calificación social que se le da a los que trabajan. Por ejemplo, hace décadas, una mujer que trabajaba era mal vista, pues se consideraba que estaba dejando a un lado su función de ama de casa, hoy en cambio, se hace fundamental que la mujer se incorpore al trabajo para ayudar a cuidar y mantener a la familia. Esto se ve favorecido también por el reforzamiento constante al consumo desmedido y la inflación, que lleva a un círculo vicioso

formado por el deseo de obtener más y más cosas y la dificultad en poder tener acceso a todas estas posesiones. En otros casos, el trabajo le permite al individuo ocultar o evitar situaciones dolorosas a nivel personal y que le son difíciles de manejar, encuentra una vía de escape relativamente aceptada como lo es la actividad laboral y esconde tras una abnegada devoción al trabajo, sus dificultades en otras facetas de su vida (Del Libano y Llorens, 2012).

Castañeda (2011), describe que existen algunas empresas y ejecutivos que presumen de tener como norma o sistema, trabajar siempre más allá de los horarios convencionales. Para estos empresarios, un rasgo de éxito es no tener tiempo de salir a comer, ni ratos de ocio o vida familiar. Consideran el descanso y las vacaciones como momentos que sólo vendrán en su etapa de jubilación. Además, si tienen gente a su cargo, también le exigen disponibilidad las 24 horas del día y de los 365 días del año.

Schimazu, Schaufeli, Kubota y Kawakam (2012) mencionan que las presiones que experimentan las personas en los ambientes laborales, la necesidad de sobresalir en el desempeño para subir de categoría, mejorar los ingresos u ocupar puestos de mayor toma de decisiones, generan formas de comportamiento que en diferentes momentos de ese proceso han recibido nombres particulares como adicción laboral, obsesión por el trabajo, pasión por el trabajo, etc. Posteriormente, como consecuencia de tener mayores responsabilidades, disminuye el tiempo que dedican a otras actividades, hay un descuido en el cuidado personal, aburrimiento por la monotonía en las actividades,

o por la intensidad del trabajo y finalmente esto se transforma en agotamiento y enfermedad, especialmente de tipo cardiovascular, si existen presiones de altas demandas de esfuerzo a realizar, en tiempos cada vez más cortos.

La adicción al trabajo ha sido de gran interés para las ciencias del comportamiento, ya que rebasa los ordenamientos jurídicos y económicos que regulan la conducta laboral y presenta vetas que solo son explicables en el ámbito del comportamiento individual y social del círculo de personas con las que se interactúa (Schimazu, Schaufeli, Kubota y Kawakam, 2012).

Quinceno y Vinaccia (2007) citan que las diversas exigencias que día a día acontecen en el ámbito laboral han generado que los empleados desarrollen mayores competencias que los hacen ser cada día mejores; esto hace que la organización tenga una mayor eficacia y efectividad. El equilibrio entre las horas de trabajo, ocio y descanso resulta determinante para el bienestar personal. Sin embargo, la sociedad actual de “consumo”, fomenta y estimula el trabajo, con el fin de aumentar las ganancias y a la vez el mismo consumo, a cambio de descanso, tiempo libre y vida familiar.

Aunque la adicción al trabajo está muy relacionada con características personales, existen algunos estresores o demandas laborales que pueden llegar a convertirse en potenciadores. Cuando personas potencialmente adictas perciben la presencia de determinadas demandas laborales específicas en sus puestos de

trabajo, éstas últimas podrían multiplicar la posibilidad de desarrollarla (Castañeda, 2011).

Pérez (2015) asegura que la dedicación intensa al trabajo se ha considerado durante muchos años como una conducta adecuada y socialmente valorada, que denota un sentido elevado de responsabilidad y que responde a los valores de una sociedad en donde se premian el éxito y el poder. La adicción al trabajo se caracteriza por una implicación progresiva, excesiva y desadaptada a la actividad laboral, con una pérdida de control respecto a los límites del trabajo y una interferencia negativa en la vida cotidiana.

Por otra parte, el patrón de conducta tipo A se caracteriza por un modo de vida en el cual presenta conductas diversas como la hostilidad, competitividad, prisa, impaciencia, desasosiego, alerta excesiva, ocasionándose límites de tiempo en sus tareas a desempeñar y realizar estrategias que le ayuden a ser más competitivos aumentando su rendimiento y su satisfacción (Quinceno y Venaccia, 2007). Compartiendo así un estilo de vida muy similar a lo que la adicción al trabajo genera.

Como Castañeda y García (2011) lo plantean, la distinción entre el patrón de conducta de tipo A y la adicción al trabajo no está suficientemente clara. En realidad, el perfil de los sujetos con un patrón A de conducta puede ser un factor de riesgo para la adicción al trabajo.

Los sujetos afectados por este tipo de personalidad están constantemente implicados en una lucha excesiva y relativamente crónica para conseguir un número ilimitado de logros en el menor tiempo posible, incluso en contra de la opinión de otras personas o de las situaciones del entorno (Friedman y Rosenman, 1976). Se trata de personas perfeccionistas con un excesivo afán de éxito, que necesitan obtener los resultados de sus acciones de manera inmediata.

Por lo cual surge la interrogante si es posible que las personas que tengan el patrón de conducta tipo A sean propensas a generar adicción al trabajo.

3.2 Justificación

Las investigaciones sobre la relación del patrón de conducta tipo A y adicción al trabajo inició en los años 80 y 90 en donde Seybold y Salomone (1994), apuntaron que ambos aspectos influyen en las manifestaciones conductuales de la adicción al trabajo, refiriéndose a que las personas que presentan un patrón de conducta tipo A tienen mayores probabilidades de generar adicción al Trabajo. Rosenman (1996), afirma que el patrón de conducta tipo A se correlaciona con los rasgos obsesivo- compulsivos y probablemente también con los adictos al trabajo; Del Libano, Rodríguez, Llorens y Salanova (2006), advierte de las similitudes que existen entre las características típicas del patrón de conducta tipo A con respecto a algunos de los comportamientos que presentan los adictos al trabajo.

Clark (2016) señala que los sujetos que tienen patrón de conducta tipo A se entregan al trabajo, sin tener distracciones, son socialmente aceptados por lo cual se traduce en grandes rendimientos para la organización. De hecho es frecuente en estos sujetos una historia de responsabilidades laborales y de ocupación de cargos muy por encima de sus estudios, con la consiguiente insatisfacción e inseguridad. La actitud perfeccionista y competitiva en el trabajo se traslada frecuentemente a las conductas de ocio. Esta exigencia de orden laboral aplicada a los pasatiempos comporta el grave peligro de quedarse rápidamente sin entretenimiento ni ocupación.

En México existen diversas investigaciones del patrón de conducta tipo A en las cuales se relaciona como factor de riesgo de enfermedad coronarias, la cardiopatía isquémica o con diversos temas del ámbito laboral (Alvarado, González, Rosario y Aponte, 2013); sin embargo no se encontraron investigaciones en la revisión bibliográfica realizada sobre la relación de la variable del patrón de conducta tipo A con la adicción al trabajo, surgiendo así la necesidad de poder iniciar una línea de investigación sobre estas dos variables; y si es el caso de que exista alguna relación proponer medidas preventivas para que la adicción al trabajo no se desarrolle en los empleados.

Por lo tanto en la presente investigación, se tiene como objetivo principal identificar la relación existente entre la adicción al trabajo y el patrón de conducta tipo A en empleados del sector educativo; de tal manera que se puedan proponer medidas preventivas para que las personas que presentan dicho patrón no generen adicción al trabajo.

3.3 Preguntas de investigación

Pregunta General de Investigación

¿Los empleados del ámbito educativo con mayor puntaje respecto al patrón de conducta tipo A tienden a generar mayor puntaje en adicción al trabajo?

Preguntas específicas.

¿Cuál es la relación que existe entre el patrón de conducta tipo A y la adicción al trabajo?

¿El patrón de conducta tipo A es una variable a considerar en las organizaciones para la prevención de la adicción al trabajo?

3.4 Objetivos

Objetivo General

Determinar si la presencia del patrón de conducta tipo A se encuentra asociada con el desarrollo de Adicción al trabajo en empleados del ámbito educativo.

Objetivos Específicos

Medir la prevalencia del patrón de conducta tipo A en empleados de ámbito educativo.

Medir la prevalencia de la adicción al trabajo en empleados del ámbito educativo.

Conocer el grado de relación que tiene el patrón de conducta tipo A con la adicción al trabajo; a fin de encontrar mecanismos de prevención.

Indicar el grado de predicción entre el patrón de conducta tipo A y la adicción al trabajo.

3.5 Hipótesis

H1: Si las personas presentan rasgos del patrón de conducta tipo A, presentan puntajes altos de adicción al trabajo.

HN: Si las personas presentan rasgos del patrón de conducta tipo A, no presentan puntajes altos de adicción al trabajo

HA: No existe relación entre la presencia del patrón de conducta A con la adicción al trabajo.

3.6 Definición de variables

Variable independiente

Patrón de Conducta tipo A

Definición Conceptual

Este patrón conductual está constituido por una serie de conductas entre las que se observan: excesiva competitividad, esfuerzos por realizar muchas tareas, agresividad, urgencia de tiempo, aceleración de actividades comunes, no buscan descansar, hostilidad, hiperalertas, explosividad al hablar, tensión de músculos faciales, lucha contra el tiempo, insensibilidad al ambiente: además estos sujetos son ordenados, bien organizados, autocontrolados, autoconfidentes, prefieren trabajar solos cuando se encuentran bajo presión no se distraen fácilmente mientras trabajan y son incapaces de relajarse (Juárez, Frías y Reynoso, 2005).

Definición operacional

Cuestionario de patrón de conducta tipo A. Consta de 20 ítems, en escala Likert, excepto el ítem 2 ya que este tiene opciones de respuesta dicotómicas, algunas respuestas que se pueden ver dentro de este instrumento van desde el "No" hasta el "Siempre, esta escala otorga una puntuación mínima de 20 y un máximo de 78. La escala tiene un valor de 0.57 en la confiabilidad de alfa de Cronbach (Juárez, Frías, y Reynoso, 2005) midiendo los siguientes indicadores: impulso competitivo, esfuerzos por ejecutar muchas tareas, agresividad, urgencia de tiempo, aceleración de las actividades comunes, ordenados, organizados,

autocontrolados, tienen preferencia de trabajar solos cuando se encuentran bajo presión.

Variable dependiente

Adicción al trabajo

Definición Conceptual

Daño laboral de tipo psicosocial, caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente (Salanova, Del Líbano, Llorens y Schaufeli, 2007).

Definición Operacional

Duwas -10. Cuenta con 4 niveles de respuesta escala Likert, en las opciones de respuesta el nivel 1 era la opción “casi nunca”, nivel 2 “A veces”, 4 “A menudo” y 5 Casi (Siempre). Para su análisis los autores de ésta la clasificaron en: 10 a 29 No adictos al trabajo y 30 a 40 Adictos al trabajo. Indica un valor de 0.825 en coeficiente de correlación parcial (Colín y Domínguez, 2014).

3.7 Tipo de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que se realizó sin manipular deliberadamente variables y se observaron los fenómenos tal y como se dan en el contexto natural; es de tipo exploratorio debido a que el objetivo es examinar un tema que ha sido poco estudiado en México; transversal porque recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único y transeccional correlacional- causal puesto que describe la relación entre dos o más categorías,

conceptos o variables en un momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.7 Muestra

Muestra no probabilística dado que la elección no dependió de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Participantes

La muestra estuvo constituida por 100 empleados del ámbito educativo, todos trabajadores a nivel medio superior o superior.

3.8 Instrumentos

Para la presente investigación se ocupó para medir Patrón de Conducta tipo A el "Cuestionario de patrón de conducta tipo A". Consta de 20 ítems, otorga una puntuación mínima de 20 y un máximo de 78. La escala tiene un valor de 0.57 (Valor significativo) en la confiabilidad de alfa de Cronbach. Midiendo los siguientes indicadores. Impulso Competitivo, esfuerzos por ejecutar muchas tareas, agresividad, urgencia de tiempo, aceleración de las actividades comunes, ordenados, organizados, autocontrolados y tienen preferencia de trabajar solos cuando se encuentran bajo presión (Juárez, Frías, y Reynoso, 2005).

Para la medición de Adicción al trabajo se ocupó, la escala holandesa breve de adicción al trabajo [DUWAS-10]: esta escala breve fue validada por Del Libano, Llorens, Salanova y Schaufeli (2010), consta de 10 ítems distribuidos en dos dimensiones: trabajar excesivamente y trabajar compulsivamente. La escala de respuesta es de gradación tipo LÍkert de 4 puntos, con valoraciones distintas que van desde Casi Nunca hasta Casi Siempre; tiene un puntaje total de 40 puntos. Para la validación del instrumento se realizaron análisis factoriales confirmatorios en una muestra heterogénea de 2.714 trabajadores holandeses (holandeses= 2.164, españoles n= 550). Los resultados confirmaron la estructura bifactorial de la adicción al trabajo: trabajar excesivamente y trabajar compulsivamente. La confiabilidad de este instrumento, según Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli (2010), medida a través del Alfa de Cronbach es de $\alpha = 0,78$ para la dimensión trabajar excesivamente y de $\alpha = 0,79$ para la dimensión trabajar compulsivamente.

El Duwas -10. Cuenta con 4 niveles de respuesta y para su análisis los autores de ésta la clasificaron en: 10 a 29 No adictos al trabajo y 30 a 40 Adictos al trabajo. Indica un valor de 0.825 (Valor significativo) en coeficiente de correlación parcial. (Colín y Domínguez, 2014) Midiendo los siguientes indicadores, alta importancia y significado al trabajo, alta vitalidad, energía y competitividad, hábitos laborales exceden siempre lo prescrito, control, comunicación interpersonal deficiente, autovaloración, problemas de salud, presentismo laboral y problemas extralaborales (Del Libano, Llorens, Salanova y Schaufeli, 2010).

3.9 Procedimiento

Se acudió a la supervisión escolar no. 2 de nivel medio superior del Estado de México para pedir permiso de aplicar los cuestionarios, de esta manera se pudieron aplicar 50 de los 100 cuestionarios programados. El permiso fue otorgado para aplicar el día que tuvieron su desayuno de nuevo ciclo escolar, se explicó brevemente el proyecto y se asumió la completa confidencialidad de los datos, los académicos decidieron participar voluntariamente a contestar el cuestionario.

Para la aplicación de los 50 cuestionarios restantes, se solicitó permiso a los jefes de área de la Facultad de Psicología, y una vez otorgado se acudió a cada área a explicar brevemente el cuestionario y quien decidiera contestar el cuestionario se le otorgaba para realizarlo.

Una vez recopilado todos los datos, se realizó la codificación de ellos, posteriormente se empezó con el análisis estadístico con el programa SPSS, el cual consistió en primer lugar la elaboración de la estadística descriptiva de las variables sociodemográficas para poder conocer a la muestra que se eligió para esta investigación, En la segunda parte se hizo la estadística inferencial, la cual consistió en verificar la confiabilidad de las pruebas mediante al Alfa de Cronbach, con el fin de conocer si las pruebas tienen los valores requeridos; posteriormente se agruparon los puntajes de los resultados que obtuvieron cada uno de los participantes para poder conocer las frecuencias de los sujetos que tienen

adicción al trabajo, patrón de conducta tipo A, los que son propensos a tener resultados positivos de estas variables, que lleguen a reportar tener puntajes altos en trabajo excesivo o trabajo compulsivo y los que tienen niveles bajos de éstas; posteriormente se realizó la correlación de Pearson entre la variable adicción al trabajo, los componentes de la adicción y el patrón de conducta tipo A. También se aplicó el análisis de regresión lineal para conocer la relación de dependencia entre la adicción al trabajo y el patrón de conducta tipo A.

Por último se elaboró la prueba T de student para conocer el contraste de igualdad de varianzas y medias de las variables intervinientes con la Adicción al trabajo y el patrón de conducta tipo A

4. RESULTADOS

Los resultados se presentarán a continuación en dos partes: en la primera parte se describirán las variables sociodemográficas a partir del análisis de estadística descriptiva y la segunda parte contará con el análisis descriptivo inferencial de las pruebas aplicadas a la muestra para las variables de Adicción al trabajo y el Patrón de Conducta tipo A. El análisis estadístico de los datos se realizó con el programa SPSS 22.

La muestra se conformó por 100 trabajadores del ámbito educativo de los cuales 50 trabajan a nivel superior y 50 a nivel media superior. De los 100 trabajadores a los que se les aplicó los instrumentos 40 pertenecen al sexo masculino y 60 al sexo femenino (Figura 1).

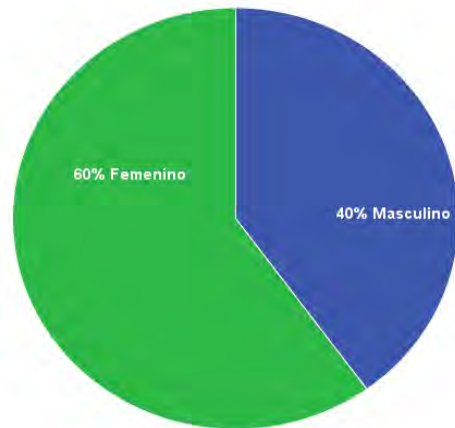


Figura 1. Distribución por Sexo

Respecto al estado civil el 65% cuenta con una pareja y el 35% no tiene pareja (Figura 2).

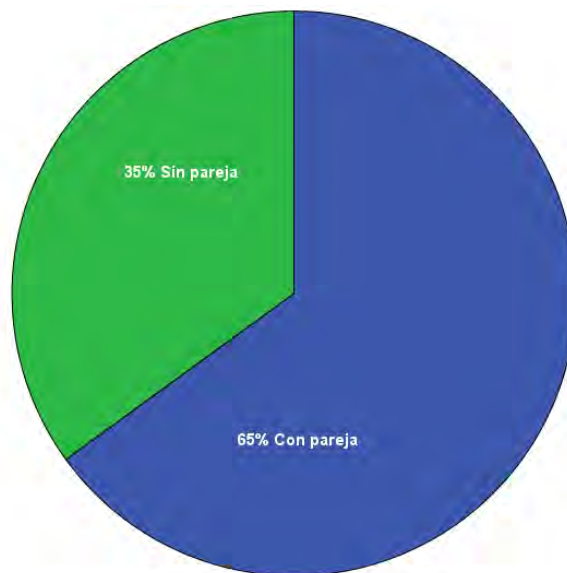


Figura 2. Distribución de estado civil

La edad de los sujetos oscilo entre los 25 años y 63 años con una media de 41.41 años, una desviación estándar de 9.608 y una moda mínima de 28 años. (Figura 3)

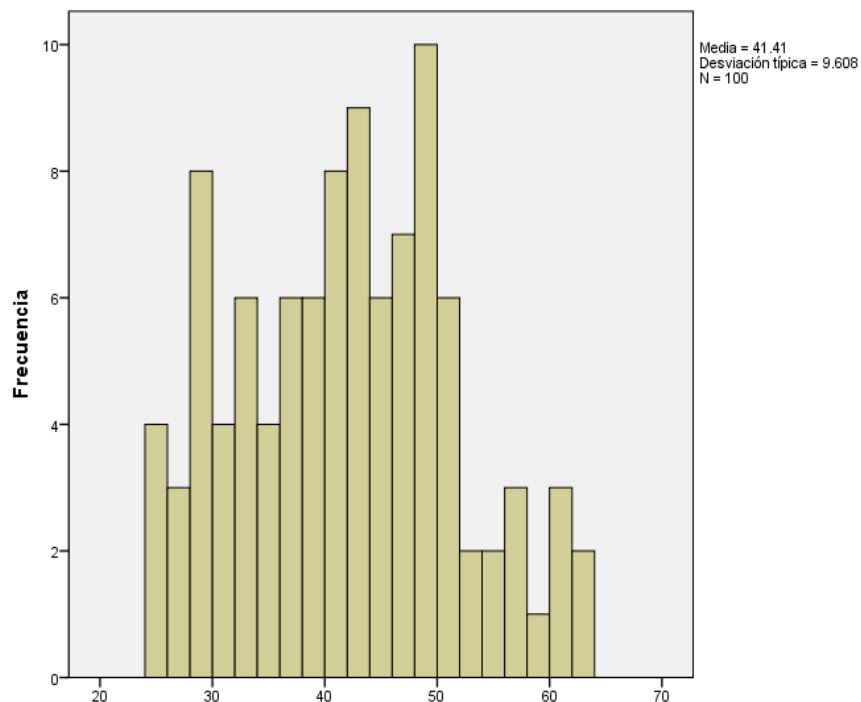


Figura 3. Frecuencia de edades

Respecto a la escolaridad de los participantes el 69% de los participantes cuentan con la Licenciatura, el 20% cuenta con una Maestría, 9% con una Especialidad, el 1% el Bachillerato y solo el 1% tiene el Doctorado (Figura 4).

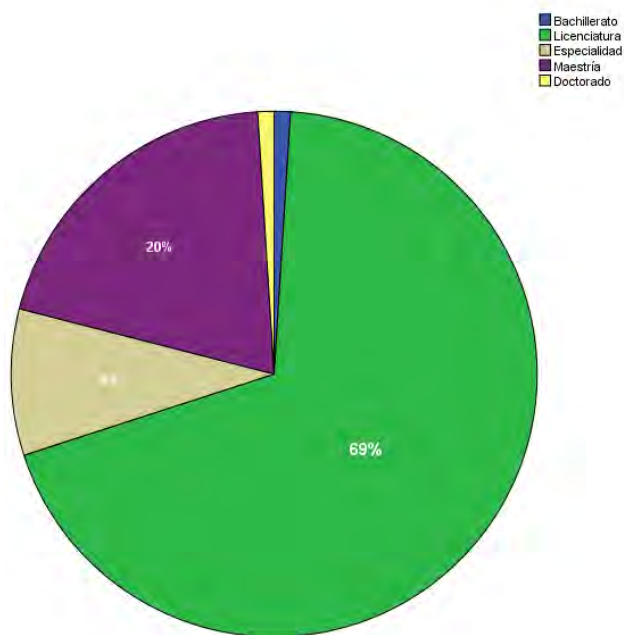


Figura 4. Distribución por carrera

La tabla número 1 nos muestra las carreras que estudió la población, el 30% son psicólogos, 16% ingenieros, 14% Pedagogos, 10% Ingenieros, 6% Administradores y el 30% restante estudiaron las carreras descritas en la tabla.

Tabla 1. Distribución de carrera

Carrera	Porcentaje
Psicología	30%
Ingeniería	16%
Contador	10%
Administración	6%
Química	4%
Derecho	4%
Pedagogía	14%
Bibliotecología	2%
Biología	4%
Comercio	1%
Informática	1%
Relaciones Comerciales	2%
Secretaría Bilingüe	1%
Danza	2%
Lingüística	3%
Total	100%

El 56% de la muestra no tiene personal a su cargo y el 44% si lo tiene. (Figura 5).

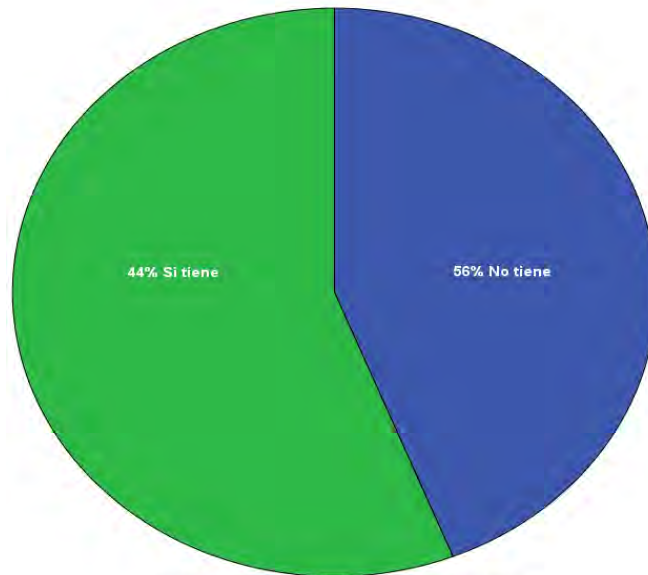


Figura 5. Distribución de personal a su cargo

Respecto a las horas que laboran la media se encuentra en 9 horas y una desviación estándar de 1.797, el valor mínimo de horas laborables es de 5 y el máximo es 14 horas (Figura 6).

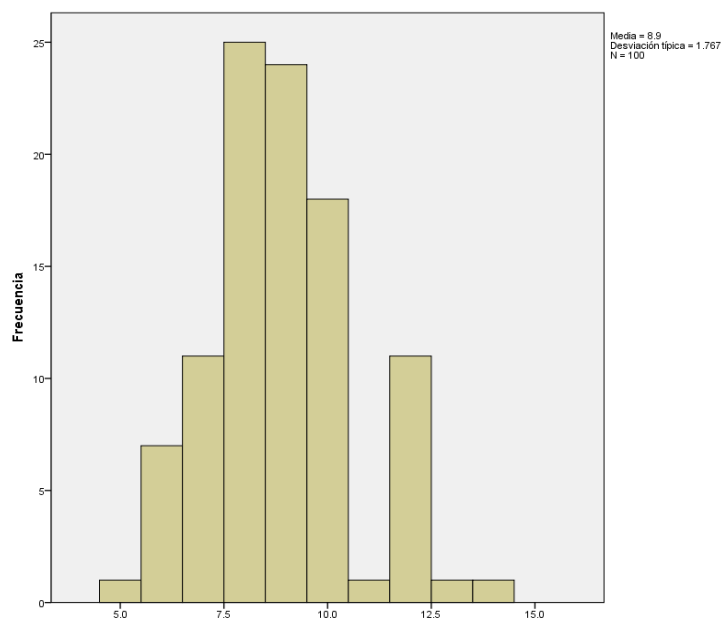


Figura 6. Frecuencia de horas de trabajo al día

El 61% de la muestra se encuentra actualmente desempeñando un trabajo, el 33% labora en dos empleos, el 5% está en 3 empleos y solo 1 persona se encuentra desempeñando 4 trabajos (Figura 7).

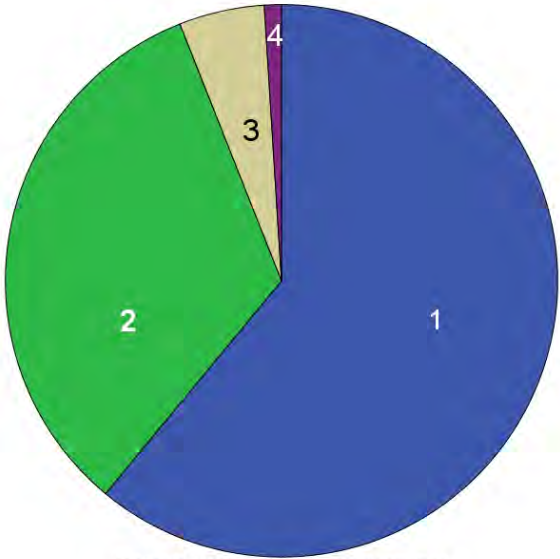


Figura 7. Distribución de número de empleos

El 53% de la muestra realiza ejercicio físico, mientras el 47% no hace ninguna actividad que pueda apoyar a su esparcimiento y su salud integral (Figura 8).



Figura 8. Distribución de realización de ejercicio

De este 53%, la media de horas que le dedican a la semana es de 1.46 horas, una desviación estándar de .501 y un valor mínimo de 1 hora y máximo de 3 horas dedicadas a la actividad física (Figura 9).

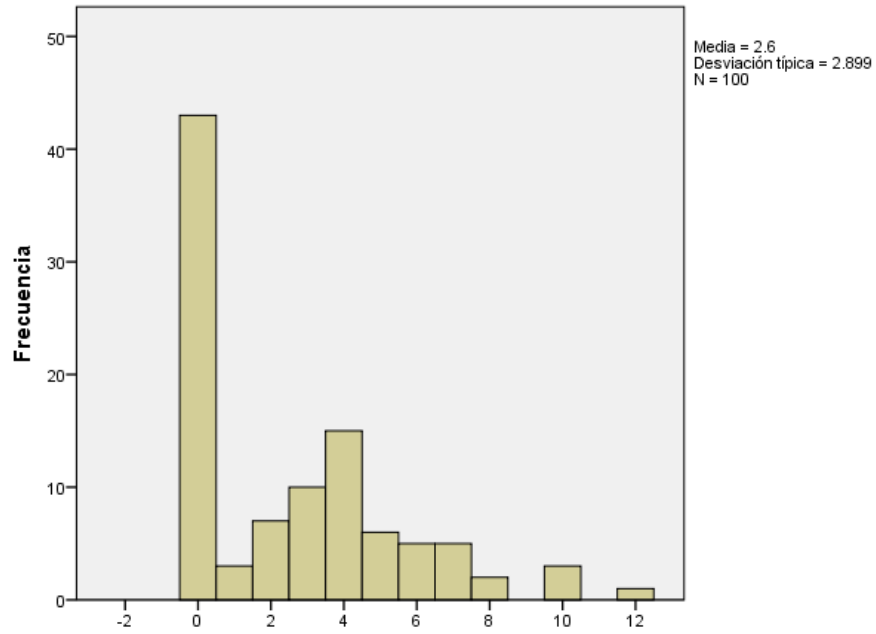


Figura 9. Frecuencia de horas dedicadas al ejercicio

4.1 Adicción al trabajo y Patrón de Conducta tipo A

En este apartado se describen los resultados del cuestionario referentes la Adicción al trabajo y el Patrón de Conducta tipo A.

Para calcular la confiabilidad del instrumento se empleó el análisis de la consistencia interna de las respuestas a los reactivos, para lo que se determinó la consistencia mediante el alfa de Cronbach la cual arrojó un valor de .79 para el DUWAS 10 Del Líbano et al. (2010) y de .67 para el Cuestionario de patrón de conducta tipo A (Juárez, Frías, y Reynoso, 2005).

De acuerdo a la Tabla. 2 se encontró que de nuestra muestra solamente el 10% de ella son adictos al trabajo y el 90% no cuenta con Adicción.

Tabla 2. Nivel de Adicción de Trabajo

<u>Nivel</u>	<u>Porcentaje</u>
No Adicción	90%
Adicción	10%
Total	100%

Analizando los indicadores de la adicción al trabajo; trabajo excesivo y trabajo compulsivo se muestran los porcentajes obtenidos por la muestra:

En cuanto al trabajo excesivo se encontró que el 21% presenta un nivel de trabajo excesivo y el 79% no presenta este indicador de adicción (Tabla 3).

Tabla 3. Distribución del indicador de Trabajo Excesivo de Adicción al Trabajo

<u>Nivel</u>	<u>Porcentaje</u>
Sin Trabajo Excesivo	79%
Con Trabajo Excesivo	21%
Total	100%

Respecto a la Tabla 3 los resultados presentados del indicador de trabajo compulsivo de adicción al trabajo se encontró que el 6% cuenta con este y el 94% no presenta este indicador de la adicción al trabajo (Tabla 4).

Tabla 4. Distribución del indicador de Trabajo Compulsivo de Adicción al Trabajo

<u>Nivel</u>	<u>Porcentaje</u>
Sin Trabajo Compulsivo	94%
Con Trabajo Compulsivo	6%
Total	100%

Respecto a la Tabla. 5 los resultados presentados fueron que el 8% de la muestra tiene patrón de conducta tipo A el 16% se encuentra en riesgo de padecerlo y el 76% no tiene este Patrón de Conducta.

Tabla 5. Nivel de Patrón de Conducta Tipo A

<u>Nivel</u>	<u>Porcentaje</u>
No conducta A	80%
En riesgo	14%
Conducta A	6%
Total	100%

4.2 Correlación entre la Adicción al Trabajo y el Patrón de Conducta tipo A

Al realizar el análisis de correlación entre la adicción al trabajo y el patrón de conducta tipo A, se encontró que hay una correlación positiva entre los dos elementos ($r=.616$, $p<0.01$), esto indica que entre mayor sea el patrón de conducta tipo A generará una mayor adicción al trabajo.

4.3 Correlación entre los componentes de Adicción al Trabajo y el Patrón de Conducta tipo A

Al medir el indicador de Trabajo Compulsivo con el patrón de conducta tipo A se encontró una correlación positiva ($r=.856$, $p<0.01$), lo que nos puede indicar que la presencia del patrón de conducta tipo A se encuentra

correlacionado con el Trabajo Compulsivo un indicador que se presenta en la Adicción al Trabajo.

Para el indicador Trabajo Excesivo se encontró una correlación positiva ($r=.908$, $p<0.01$), esto quiere decir que cuando hay presencia del patrón de conducta tipo A hay mayor predisposición de presentar el indicador de Trabajo Excesivo que de igual manera lo presenta la adicción al trabajo.

Por lo anteriormente mencionado, se puede indicar que los indicadores de Trabajo Compulsivo y Trabajo Excesivo que presentan la adicción al trabajo son factores presentes en las personas que tienen patrón de conducta tipo A

4.4 Análisis de Regresión Simple

Posteriormente se estimó la regresión lineal simple del patrón de conducta tipo A sobre la Adicción al trabajo con el método enter, con el objetivo de probar la hipótesis de que el patrón de conducta tipo A está positivamente relacionado con la Adicción al Trabajo. Encontramos que la pendiente $\beta = .556$, $t(-1.200) = 7.745$, $p < .01$; el valor de R^2 es de .380 indicando que el 38% de la Adicción al trabajo es debido al Patrón de Conducta tipo A.

Tabla 6. Regresión lineal con la variable dependiente (Adicción al Trabajo)

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	
	B	Error típ.	Beta	T
Patrón de Conducta Tipo A	.556	.072	.616	7.745

4.5 Asociaciones de las variables intervinientes entre Adicción al trabajo y Patrón de Conducta tipo A

Para el contraste de igualdad de varianzas y medias de las variables intervinientes con la Adicción al trabajo y el Patrón de Conducta tipo A se utilizó la prueba T de student.

No se encontraron diferencias significativas para las variables siguientes: Sexo, si trabajan a nivel medio superior o superior, fumar, hacer ejercicio, personal a su cargo.

5. CONCLUSIONES

Las condiciones particulares del trabajo de las personas afectan su bienestar y estado de salud (Clark, 2016). En este sentido, Hernández (2010) señala que el trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar problemas de salud. Como fuente de salud, a través del trabajo se puede acceder a una serie de condiciones laborales que satisfacen no sólo las necesidades económicas básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual y grupal. Puede causar daño a la salud, cuando afecta el estado de bienestar de las personas en forma negativa (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales) y puede agravar problemas de salud, previamente existentes, cuando interactúa con otro tipo de factores de riesgo como el consumo de tabaco, exceso de colesterol, sedentarismo, entre otros.

A raíz de esto Vega y Moyano (2010), notan que la organización del trabajo se ha convertido en un tópico importante cuando se estudia la relación salud trabajo. La organización del trabajo, se refiere a la manera en que se estructuran y manejan procesos tales como el diseño del trabajo, la administración, las características organizacionales, las políticas y los procedimientos. Inherente a esta definición, está la idea de que la estructura y el funcionamiento de la organización tiene un impacto en el bienestar de los empleados y en la efectividad de la entidad.

Estos autores plantean el término "organizaciones de trabajo saludables" como una extensión lógica del concepto "organización del trabajo" y presuponen que es posible distinguir entre organizaciones saludables y no saludables. Sin embargo, considerar una organización saludable implica tener en cuenta diferentes aspectos relacionados con el trabajo: el estrés laboral, las características de los sistemas de trabajo de alta ejecución, los factores culturales y del clima organizacional, entre otros.

De acuerdo con el *American National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH)*—organismo norteamericano que realiza investigaciones sobre las condiciones de trabajo que pueden influir en el bienestar físico y mental de los trabajadores— la psicología de la salud ocupacional tiene como objetivo la aplicación de la psicología en pro de la mejora de la calidad de vida laboral y a proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.

Garrido (2014) muestra que la práctica de la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Los principales objetivos de la salud laboral son identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que ejerzan un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos con un efecto beneficioso para su salud y bienestar. A su vez, se considera el tratamiento y la rehabilitación del trabajador que ha sufrido un problema de salud.

En la presente investigación se cumplió con el objetivo fundamental el cual consistió en saber si el patrón de conducta tipo A es un factor para propiciar la adicción al trabajo en trabajadores del sector educativo, de ser así poder proponer las medidas necesarias para que los trabajadores con este tipo de patrón no generen adicción al trabajo en su ambiente laboral.

Algunos trabajadores han aprendido que no es mejor quien más rápido hace las cosas sino quien más tiempo está en el lugar de trabajo, para ellos uno de los rasgos de éxito es no tener tiempo para la alimentación, el ocio o la vida familiar, considerando el descanso y las vacaciones como momentos a los que sólo accederán una vez jubilados. Es en este contexto donde se ha comenzado a estudiar: La adicción al trabajo (Castañeda y García, 2011).

La adicción no termina cuando acaba la jornada laboral, resulta que una característica usual es que los adictos se lleven trabajo a casa, trabajen los fines de semana, durante las vacaciones e incluso estando enfermos, (a esto se le denomina “presentismo”). Todo ello se engloba dentro de lo que se ha denominado el “trabajo extra” de los adictos (Del Libano y Llorens, 2012).

En el aspecto psicosocial el adicto al trabajo incluye los siguientes rasgos: negación de la situación, manipulación de la información, comunicación interpersonal deficiente, elevada necesidad de control, gran compromiso con la organización, disposición para el trabajo extra, hábitos laborales que siempre exceden a lo prescrito, bajo rendimiento laboral a mediano o largo plazo,

desarrollo de tareas innecesarias para justificar el exceso de trabajo, problemas de salud y problemas extralaborales (Castañeda y García, 2011).

Por lo tanto y conforme a lo abordado a lo largo de la investigación se llegó a una definición para la adicción al trabajo; como un daño laboral de tipo psicosocial, el cual involucra a empleados que son incapaces de desconectarse de los asuntos laborales teniendo una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente; descuidando así otras áreas de su vida.

De acuerdo a Salanova, Del Libano, Llorens, y Schaufeli (2007) definen características individuales como: el género, la edad, o el estado civil han sido consideradas en algunos estudios como posibles antecedentes de la adicción al trabajo, además existen antecedentes que han obtenido apoyo empírico. Para este estudio se realizaron comparaciones de medias con la T de student obteniendo diferencias no significativas en las características individuales se esperaba que hubiera diferencias significativas ya que en investigaciones mencionadas en el marco teórico si se encontraron.

Es importante señalar como el desarrollo de la investigación de la adicción al trabajo ha tomado fuerza ya que como señala Peniche (2012); el cinco y ocho por ciento de la población mexicana puede ser adicta al trabajo, lo que se caracteriza por una dedicación excesiva en el empleo, no solo durante jornada laboral, sino también cuando el individuo termina y se encuentra en su tiempo

libre, en la investigación realizada se obtuvo el 10% de la muestra con adicción al trabajo teniendo una diferencia de 2% más a lo reportado por Peniche (2012).

Teniendo consecuencias importantes según Biardone (2013), se encuentran diversos daños como físicos, psicológicos y sociales; destaca que por las características de la persona adicta al trabajo puede concluirse de manera lógica sus consecuencias, afectando su vida familiar, laboral y en general las relaciones con las personas. Por lo cual es común que se tengan problemas de sueño, incluyendo privación y/o afectación en la calidad del sueño, entre otros.

Los investigadores que han estudiado la relación persona ambiente en las organizaciones consideran que el comportamiento en el trabajo depende, en gran medida, del ajuste entre las características del individuo y las características del puesto (Berrios y García, 2006).

Entre los nuevos retos de la vida moderna encontramos un mercado laboral complejo y cambiante, donde la productividad, competitividad y actuación permanente lleva implícita una importante carga de estrés, estilo de vida nociva y riesgos evidentes para la salud en determinados grupos profesionales.

El patrón de conducta tipo A, puede operacionalizarse como una constelación de conductas en las cuales se observa excesiva competitividad, esfuerzos por ejecutar muchas tareas, agresividad, urgencia de tiempo, aceleración de las actividades comunes; son sujetos que no buscan descansar, hostiles, en estado de hiperalerta, con explosividad al hablar, presentan tensión de

los músculos faciales y refieren sentimientos de lucha contra las limitaciones de tiempo y la insensibilidad del ambiente; son ordenados, bien organizados, autocontrolados, autoconfidentes, que prefieren trabajar solos cuando se encuentran bajo presión, no se distraen fácilmente cuando desempeñan alguna tarea, profundamente involucrados en su vocación e incapaces de relajarse (Juárez, Frías y Reynoso, 2005).

Tienden a tener una actitud perfeccionista y competitiva en el trabajo se traslada frecuentemente a las conductas de ocio. De esta forma, cualquier diversión se convierte en una carrera agotadora. Esta exigencia de orden laboral aplicada a los pasatiempos comporta el grave peligro de quedarse rápidamente sin entretenimiento, ni ocupación (Alvarado, González Rosario y Aponte, 2013).

Muchos adictos al trabajo comparten una serie de características psicológicas propias del patrón de conducta tipo A. El perfil de los sujetos es un factor de riesgo para la adicción al trabajo. Los sujetos afectados por este tipo de personalidad están constantemente implicados en una lucha excesiva y relativamente crónica para conseguir un número ilimitado de logros en el menor tiempo posible, incluso en contra de la opinión de otras personas o de las situaciones del entorno (Friedman y Rosenman, 1976).

Para esta investigación fue importante la relevancia de la conceptualización de estas dos variables por lo cual podemos concluir lo siguiente en la evaluación de la adicción al trabajo y el patrón de conducta tipo A, arrojando los siguientes datos

sobre la existencia de una correlación positiva ($r=.616$, $p<0.01$), entre las dos variables anteriormente mencionadas. Esto quiere decir que a mayor patrón de conducta tipo A mayor adicción al trabajo. De igual manera los indicadores de la adicción al trabajo (Trabajo Compulsivo y Excesivo) se encuentran correlacionados con las personas que tienen patrón de conducta tipo A. Por lo cual nuestra hipótesis de investigación es aceptada ya que las personas que presentaron rasgos de patrón de conducta tipo A presentaron adicción al trabajo. Para la confiabilidad de las dos pruebas psicométricas que se utilizaron para medir la Adicción al trabajo y el patrón de conducta tipo A se obtuvieron índices de fiabilidad de .792 para el DUWAS 10 (Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli, (2010) y de .67 para el Cuestionario de Patrón de Conducta tipo A (Juárez, Frías y Reynoso, 2005); por lo tanto la primer prueba se considera una prueba fiable cumpliendo con los criterios de confiabilidad para la medición de lo presentado en la investigación; en el caso de la segunda se sugiere realizar una estandarización para poder elevar su índice de confiabilidad y poder obtener un nivel que cumpla con los estándares requeridos.

A partir de la concepción tríadica de Spence y Robbins (1992), se generó la concepción diádica en la cual son necesarios los siguientes componentes:

- Trabajar excesivamente: Trabajar muchas más horas de lo que exige la tarea o actividad.

- Trabajar compulsivamente: Refleja la obsesión de la persona que hace que de manera frecuente y persistente estén pensando en el trabajo, aunque no estén trabajando en el momento.

De acuerdo a las correlaciones que se obtuvieron de estos dos factores con los resultados del Patrón de Conducta tipo A, fue que el trabajo compulsivo ($r=.856$, $p<0.01$), tuvo una correlación positiva alta con el nivel de patrón de conducta tipo A que de acuerdo con Friedman y Rosenman (1976), destaca una característica importante la de Orientación de logro competitivo, lo cual señala que las personas con este patrón se esfuerzan mucho, percibiendo el entorno como opuesto a sus objetivos, con un nivel de reto elevado, interpretan el contexto de forma amenazante para su autoestima dejando a un lado sus intereses personales por estar pensando constantemente en el trabajo. Por lo tanto podríamos destacar que esta característica del patrón de conducta tipo A es un factor que destaque de manera considerable para que se genere la adicción al trabajo.

Para el indicador de trabajo excesivo la correlación fue positiva muy alta ($r=.908$, $p<0.01$), se relaciona considerablemente con la característica de la Urgencia Temporal según Friedman y Rosenman (1976); estas personas parecen estar luchando permanentemente contra el tiempo, son muy intolerantes con los retrasos, con las pausas improductivas e intentan hacer más de una cosa a la vez. Los sujetos afectados por este tipo de personalidad están constantemente implicados en una lucha excesiva y relativamente crónica para conseguir un número ilimitado de logros en el menor tiempo posible, incluso en contra de la

opinión de otras personas o de las situaciones del entorno (Friedman y Rosenman, 1976). Este elemento de la adicción al trabajo, es un factor que sobresale en las personas que tienen el patrón de conducta tipo A.

Por lo tanto de acuerdo a Stroeber, Davis y Townley (2013) podemos afirmar que los individuos con un estilo de conducta obsesiva compulsiva es probable que eligieran el trabajo como un área donde manifestar sus rasgos obsesivos de personalidad, a lo que añadía que la evaluación de la personalidad obsesiva compulsiva de estos sujetos podía ayudar a comprender mejor la adicción al trabajo.

Conforme al análisis de Regresión Lineal que se realizó donde se obtuvo que el 38% (el valor de R^2 es de .380) de la generación de adicción al trabajo es por causa patrón de conducta tipo A; por lo cual es importante resaltar estos resultados para poder dar intervención eficaz al personal que pueda estar padeciendo por este tipo de Patrón y no genere adicción al trabajo que pueda repercutir en su desempeño laboral.

5.1 Sugerencias de intervención

Los psicólogos organizacionales y de la salud deben preocuparse por estos nuevos retos que plantean las actuales realidades del trabajo sobre la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, a partir de los conocimientos sobre los determinantes de la conducta humana, su larga trayectoria tanto a nivel conceptual como investigativo en el campo de las diferentes problemáticas de

salud relacionadas con los contextos del trabajo. Sería conveniente demostrar que el psicólogo puede tratar con éxito.

Es así como la prevención en el contexto laboral se convierte en uno de los objetivos del psicólogo organizacional que se ubica en el campo de la salud ocupacional. Las propuestas de trabajo en este sentido deben tener en cuenta entonces la educación para la salud, la comunicación social y la participación tanto individual como institucional, sobre todo de los organismos públicos responsables de la salud pública y laboral.

Por lo anterior es importante destacar que las personas que lleguen a padecer las características que presenta el patrón de conducta tipo A, se puedan orientar a medidas preventivas en su ambiente laboral; no exponiéndolos en situaciones que los haga generar adicción al trabajo lo cual posteriormente haría decaer la productividad laboral de cada individuo que padezca este Patrón. Es posible sugerir la aplicación del instrumento de patrón de conducta tipo A en el personal para poder tomar las medidas oportunas para prevenir que la persona genere adicción al trabajo. Una de las posibles medidas es que las áreas de Desarrollo Organizacional de las empresas, puedan establecer programas con los colaboradores para fortalecer la parte personal de cada uno, con eventos donde pueda integrarse su familia con ellos ya sea eventos del día del niño, día de la madre y/o del padre, etc; además de apoyar con actividades recreativas donde se resalte la necesidad de cuidar la integridad total del empleado para poder prevenir de manera oportuna la adicción al trabajo.

De acuerdo a Berrios y García (2006), es importante la intervención que puede realizar el área de Reclutamiento y Selección ya que es especialmente importante para las personas tipo A, que se logre un ajuste real entre las características de estos individuos y las características del puesto, ya que se corre el riesgo de que su rendimiento, como su satisfacción se deterioren, y estos resultados pueden tener consecuencias negativas tanto para el individuo (estrés, ansiedad, insatisfacción, baja autoestima y reducción de la autoeficacia percibida) como para la organización. Por otra parte teniendo en cuenta la elevada necesidad de control y la orientación al éxito de estos individuos, parece que es más adecuado que ocupen puestos que les permitan participar en la toma de decisiones y tener un control considerable sobre la situación, esto es en puestos directivos, en lugar de puestos en los que haya que seguir instrucciones y recomendaciones del superior sin poder aportar ninguna opinión personal que se tenga en cuenta en la resolución de los problemas que surjan en el trabajo.

5.2 Limitaciones de la investigación

Es importante mencionar las limitaciones que tuvo la investigación, la muestra que se trabajó no obedece a criterios aleatorios, sino a la voluntariedad que pudieron tener los participantes para poder contestar los instrumentos que se les proporcionaron, lo que nos pide ser cautos con la generalización de los resultados obtenidos, ya que nos encontramos con las limitantes de las exigencias que pueda haber entre los diversos sectores laborales. Por último, nos encontramos con la limitante del índice de confiabilidad de .57 del Cuestionario de

patrón de conducta tipo A (Juárez, Frías, y Reynoso, 2005), ya que se tuvo que utilizar este instrumento porque es la que se encontraba estandarizada para la población mexicana.

Es importante resaltar que las preguntas realizadas en el cuestionario de datos sociodemográficos pudieron ser confusas para nuestra muestra por lo cual pudo inferir en las respuestas otorgadas.

5.3 Sugerencias para futuras investigaciones.

La investigación podría ser realizada con una muestra más amplia, pero ahora en el ámbito del sector privado con el objetivo de poder comparar la aparición de la adicción al trabajo en dos tipos diferentes de sectores laborales. Además de dar continuidad con esta investigación y estas dos variables juntas ya que no existía un antecedente en México.

Cabe destacar que la confiabilidad del instrumento del patrón de conducta tipo A obtuvo el .67 de puntuación por lo cual no alcanzó los niveles requeridos, razón por la cual se sugiere realizar la estandarización.

Es importante continuar con la investigación de salud ocupacional en México para poder realizar programas de intervención y prevención eficaces con el único fin de poder mejorar la calidad de vida del sector laboral mexicano.

Por último, se sugiere para futuras investigaciones realizar modificaciones al cuestionario de datos sociodemográficos para poder obtener mayor información.

REFERENCIAS

- Alcover, D, C.M., Moriano, L, J.A., Segovia, O, A. y Topa C, G., (2012). *Psicología del Trabajo*, Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Alvarado Sotomayor, H. D., González -Valles, R. O., Rosario Nieves, I. C., y Aponte Cedeño, H. (2013). Patrón de Conducta tipo A, estrés ocupacional y síntomas musculoesqueléticos en empleados de cuello blanco. *Revista Informes Psicológicos*, 13, 117-134.
- Aponte, G. E, B., y Millán de L, A, C. (2013). Personalidad y Disposición a fluir en el trabajo ¿Un camino al bienestar psicológico o a la adicción al trabajo?. *Anales de la Universidad Metropolitana*, 13,191-210.
- Bandura, A., (1997). *Self efficacy: The exercise of control*, New York: Freeman.
- Berrios, M. M. y García M, J., (2006). Efecto de la congruencia entre el patrón de conducta tipo A y el tipo de tarea en el rendimiento y la satisfacción. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38, 271-284.
- Biardone, S., (25 de noviembre de 2013). Infobae América. Recuperado el 10 de Febrero de 2016, de <http://www.infobae.com/2013/11/25/1525540-workaholics-el-drama-ser-un-adicto-al-trabajo>.
- Burke, R.J., Matthiesen, S.B. y Pallesen, S., (2006). Personality correlates of workaholism, *Personality and Individual Difference*, 40, 1223-1243.
- Calvete, Z. E y Nicolas, M.L (2014). Patrón de Conducta tipo A y antecedentes familiares de hipertensión. Un estudio psicofisiológico. *Estudios de Psicología*, 25, 54.
- Castañeda, A. E., (2010). Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los trabajadores*, 11, 57-66.
- Castañeda, A. E., y García, D, G. J. E. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. . *Psicología y Salud*, 10, 131-139.

- Castillo, A. J y Gómez, C. M. (2012). Excessive work or addiction to work: workaholism in a Colombian Company. A pilot study trough application of DUWAS test. *Revista Ciencia Salud*, 10, 307-322
- Chico , M. (29 de Marzo de 2012). Notimex. Recuperado el 2 de Febrero de 2016. de <http://es.youscribe.com/catalogue/comunicados-de-prensa/actualidad-y-debate-de-sociedad/actualidad-eventos/62-de-los-mexicanos-son-adictos-al-trabajo-encuesta-1416581>.
- Clark, A. M. (2016). Workaholism It's not just long hours on the job, *Psychological Science Agenda*, 8, 15-25.
- Colín, F, C. G y Domínguez, N. S (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*. 22, 16-24.
- Del Libano, M., Rodríguez, A., Llorens, S. y Salanova, M. (2006). Adicción al Trabajo y Flow: Una relación conflictiva. *Riesgo Laboral*, 14, 34 -37
- Del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. y Salanova, M. (2006). Adicción al Trabajo: Concepto y Evaluación. *Riesgos Psicosociales*, 27, 24 -30
- Del Libano Miralles, M., y Llorens Gumbau, S. (2012). *Adicción al Trabajo*. Madrid: Síntesis
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M. y Schaufeli W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psychotema*, 22, 143-150.
- Eleuterio R, Y. (2015). Adicción al trabajo como un factor generador de síndrome del burnout en trabajadores del distrito federal. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología. .
- Félix, R, A., Antonio, M., J y Herruzo, J (2010) Relación entre el síndrome de burnout y el patrón de conducta tipo A en profesores. *Ansiedad y estrés*. 16, 61-.70
- Friedman, M., y Rosenman, R. (1976). *Conducta tipo A y su corazón*. México: Grijalbo.

- García, S. H, D y Fantín, S. B, M. (2013). Patrón de conducta tipo A en trabajadores de Ciudad de San Luis, su relación con actitudes disfuncionales, *Journal of behavior, Health y Social Issues*, 5, 131-142.
- García, R. M, Ortega, S., Gonzales, A, López, E y Ludwing, L (2015). El Patrón de conducta tipo A y el trabajo. Un estudio de Satisfacción Laboral. *ReidoCrea* , 4, 100-105.
- Garrido, P.M. (2014).Adicción al trabajo, características, detección y prevención desde una perspectiva integral, *Enfermería Global*, 10, 362-369.
- Giraldo, M. L. M (2011) Prevalencia y caracterización de la persona adicta al trabajo en el medio empresarial pereirano. Universidad Católica Popular del Risaraldo, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.
- Glicken, M, D y Robinson, B, C (2013) *Treating Worker Dissatisfaction*, New York :Elsevier Inc
- Gorgiensi, M.J, y Bakker, A.B. (2010), Pasion for work: Work engagement versus workaholismo At. *The handbook of employee engagement*,3, 20- 27.
- Hernández, S.R., Fernández, C.C. y Baptista, L.P. (2014). Metodología de la Investigación, 5, México: Mc Graw Hill.
- Hernández, L. (2008) La conducta tipo A y el desempeño profesional del abogado litigante como factores de riesgo de enfermedad cardiovascular. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología.
- Hernández, P. M del R, (2010). Trabajolismo: Radiografía contingencial de una adicción, *Revista Mexicana de análisis de la conducta*.7, 117-135.
- Juárez, G. A., Frías, A.B. y Reynoso, E. L. (2005). Estructura factorial de una escala mexicana del Patrón de Conducta tipo A y su relación con síntomas de enfermedad. *Psicología Conductual*, 13, 59-78.
- Liang, Y-W. y Chu, C.M. (2010). Personality trait and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality*, 37, 645-660.

- Mazzetti, G., Schaufeli, W.B. y Guglielmi, B.A. (2014). Are workaholics born of made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21, 227-254.
- Merino, T, E., Boada, G.J. y Prizmic, K.J. A (2013) La relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo en una muestra española multiocupacional *Universities Psychological* , 13, 477-489.
- Mondaca Rojas, P. (2011). *Patrón de Conducta Tipo A, Satisfacción familiar y Satisfacción Laboral*. Talca: Univesidad de Talca.
- Moreno, J. B., Rodríguez, M. A., Garrosa, H. E y Blanco. M, L. (2014) Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psichotema*, 26, 207-214
- Moriano J.A (24 de Octubre de 2014) *Infosalus* Recuperado el 24 de mayo de 2016 de <http://www.infosalus.com/salud-investigacion/noticia-adictos-trabajo-20141024092242.html>
- Moyano, D. E., Icaza, G., Mujica, V., Nuñez, L., Keuva, E., Vásquez, M y Palomo. I, (2011) Patrón de Comportamiento tipo A ira y enfermedades cardiovasculares (ECV) en población urbana chilena. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 43, 443-453
- Pauulus, B.P., (2013). *Psychology of group influence*, New-York: Taylor and Francis Inc.
- Peniche, Amante. R. (12 de Febrero de 2012). *El economista*. Recuperado el 2 de diciembre de 2015 de <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2012/01/02/adictos-trabajo-8-mexicanos>.
- Pérez, Gavilán, C.A, (2015). Validez y confiabilidad de la escala de adicción al trabajo duwas en profesionistas de la salud mental. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina.

- Quinceno , M. J., y Vinaccia, A , S. (2007). La adicción al trabajo "Workaholism" .
Revista Argentina de Clínica Psicológica , 19, 135-142.
- Rodríguez, N,C y Caño, G.A. (2012). Autoestima en la adolescencia: Análisis y estrategias de intervención. *International Journal Psychology and Psychological Terapy*. 21, 389-403.
- Rosenman, R.H. (1996). Factores Motivacionales y emocionales en el patrón de conducta tipo A. Influencia de los procesos emocionales. Valencia: Promolibro.
- Salanova, M., Del Libano , M., Llorens, S. y Schaufeli , W. (2007). La adicción al trabajo. *Notas técnicas de Prevención: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. 9, 117-128.
- Salanova, M., Del Libano, M. Llorens, S., Schaufeli, W. y Fidalgo M. (2008). La adicción al trabajo. Nota Técnica de Prevención 759. Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Trabajo.
- Salanova, M., Martínez, M, I y Llorens, S. (2014) Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la Psicología Organizacional en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WONT. *Sección Monográfica*,35, 22-30.
- Sánchez Milagro (10 de abril de 2014) *Gestión*. Recuperado el 18 de junio de 2016 de <http://gestion.pe/empleo-management/cuando-adiccion-al-trabajo-se-convirtio-algo-positivo-2094817>
- Schaufeli W, B., Taris W, T., y Bakker B, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr Hide. *Research Companion to working time and work addiction* , 10, 193-217.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. y Van Rhenen, W. (2007). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?. *Applied Psychology*, 8, 56-64.
- Schaufeli, W.B, Bakker, A.B., Van der Heijden, F. y Prins, J.T. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working

- excessively and working compulsively. *International Journal of Stress Management*, 16, 249-272.
- Schimazu, A., Schaufeli, W.B., Kubota, K. y Kawakam, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions?, *Industrial Health*, 50, 316-321.
- Seybold, K. C y Salomone, P.R (1994). Understanding workaholism: A review of courses and Journgal of Counseling y Development, *Industrial Health*, 73, 4-10.
- Sorensen, K. L y Feldman, D.E (2007). Dimensions, antecedents and consequences of workaholism. A conceptual integration and extension. *Journal of organizational behavior*. 28, 111-136.
- Spence, J.T, y Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Stroeber, J., Davis, C.R. y Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*, 55, 733-740.
- Thortnton. B., Ryckman, M. R. y Gold, A. J. (2011). Competitive orientations and the type A behavior pattern, *Scientific Research*, 2, 411-415.
- Vargas Hernández Ivonne. (5 de Abril de 2011). *Expansión en alianza con CNN*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2015 de <http://expansion.mx/mi-carrera/2011/04/04/los-costos-de-ser-adicto-al-trabajo>.
- Vargas Hernández Ivonne. (16 de Julio de 2013). *Expansión en alianza con CNN*. Recuperado el 2 de Septiembre de 2015 de <http://expansion.mx/mi-carrera/2013/07/15/ser-workaholic-es-un-problema>.
- Vega Valenzuela, A., y Moyano Díaz, E. (2010). Adicción al trabajo, Satisfacción Laboral y Familiar en Académicos de una Universidad Estatal Chilena. *Salud y Sociedad*, 21, 1-6.

Velásquez, F, A, (2012) Revisión histórica, conceptual del concepto de autoeficacia, *Revista Pequen.* 2, 148-160.

Villavicencio, A, E. R. (21 de Abril de 2015). *El universal.mx* . Recuperado el 26 de Abril de 2015, de <http://m.eluniversal.com.mx/notas/ciencia/2015/adiccion-trabajo-trastorno-104566.html>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de datos sociodemográficos

Instrucciones: A continuación se te presentan unas preguntas, favor de llenar los espacios respondiendo a cada una.

1. ¿Qué edad tienes? _____ años
2. Sexo: Masculino _____ Femenino _____
3. Estado civil: _____ con pareja _____ sin pareja
4. Si tienes pareja, ¿Cuánto tiempo llevas con ella? _____ años
5. ¿Qué escolaridad tienes? Secundaria _____ Bachillerato
_____ Licenciatura _____ Especialidad _____ Maestría _____ Doctorado

6. Si estudiaste una carrera ¿Qué estudiaste? _____
7. ¿Tienes hijos? si ___ no ___
8. ¿Cuántos? _____ hijos
9. ¿Cuántos trabajos tienes? _____ trabajos
10. ¿Cuántas actividades consideras tener en un día? (Por ejemplo. Trabajos, deportes, religión, club, etc) _____ actividades
11. ¿Cuántas horas trabajas al día? (en tu principal empleo). _____
12. ¿Cuánto tiempo de antigüedad tienes en tu empleo principal? (En meses) _____ meses
13. ¿Cuántos años has trabajado en tu vida? ___ años ___ meses
14. ¿Cuántos empleos has tenido en tu vida? _____ empleos
15. ¿Cuántos ascensos has tenido en tu vida? _____ ascensos
16. ¿Cuál es el ingreso mensual aproximado que recibes sin considerar impuestos, descuentos, etc? \$ _____ mensuales
17. ¿Tienes personal a tu cargo? Sí _____ No _____
18. ¿Cuántas personas? _____
19. ¿Tomas algún medicamento en forma frecuente? Sí _____ No _____
20. Si tomas algún medicamento, escribe

21. ¿Cuánto tiempo tienes de tomarlo? _____ meses
22. ¿Has tenido algún accidente importante? Sí _____ No _____
23. ¿Has tenido alguna intervención quirúrgica?. Sí _____ No _____ Especifica de
que tipo _____
24. ¿Fumas? Sí _____ No _____
25. ¿Cuántos cigarros fumas al día? _____ cigarros
26. ¿Con qué frecuencia ingieres bebidas alcohólicas?
Nunca _____ 1 al año _____ 2 al año _____ 1 al mes _____ semanal _____ diario _____
27. En caso de que consumas drogas, ¿Con qué frecuencia lo haces?
Nunca _____ 1 al año _____ 2 al año _____ 1 al mes _____ semanal _____ diario _____
28. Durante una semana, ¿Cuántas horas libres tienes? _____ horas por semana
29. ¿Haces ejercicio físico? Sí _____ No _____
30. Si haces ejercicio, ¿Cuántas horas a la semana le dedicas? _____ horas
por semana

Anexo 2. DUWAS 10

Por favor cumplimente la siguiente información:

Edad:		
Sexo:	Femenino	Masculino

Puesto de trabajo	Académico	Administrativo	Académico/ Administrativo
Horas trabajadas en promedio por día		Antigüedad en tu puesto actual	

Por favor, lea atentamente las 10 afirmaciones que tiene a continuación y decida con qué frecuencia se siente de esta forma en su trabajo. Por ejemplo, si nunca o casi nunca se siente así marque el "1" (uno) después de la frase. Si se siente siempre o casi siempre así marque el "4" (Cuatro).

Inicio del cuestionario.

	(Casi) nunca	A veces	A menudo	Casi (Siempre)
1. Parece que estoy en una carrera contra reloj.	1	2	3	4
2. Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya han dejado de hacerlo.	1	2	3	4
3. Para mí es importante trabajar duro, incluso cuando no disfruto lo que estoy haciendo.	1	2	3	4
4. Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos.	1	2	3	4
5. Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro.	1	2	3	4
6. Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.	1	2	3	4
7. Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto.	1	2	3	4
8. Me encuentro a mi mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono.	1	2	3	4
9. Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo	1	2	3	4
10. Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando.	1	2	3	4

Anexo 3. Cuestionario de Patrón de Conducta tipo A

Instrucciones: Marque con una X la opción más correcta, de acuerdo a su comportamiento.

1. ¿Cuánto tiempo ha estado en su trabajo actual?
 - a) Más de cinco años
 - b) Entre dos y cinco años
 - c) Entre uno y dos años
 - d) Menos de un año

2. ¿Está usted satisfecho en el nivel de su trabajo?
 - a) Sí
 - b) No

3. ¿Su trabajo requiere de gran responsabilidad?
 - a) No
 - b) Ocasionalmente
 - c) La mayoría de las veces
 - d) Siempre

4. ¿Ha sido (o es) molesto para usted encontrarse bajo presión?
 - a) No
 - b) Algunas veces
 - c) La mayoría de las veces
 - d) Siempre

5. ¿Se considera una persona ambiciosa, que siempre logra lo que se propone?
 - a) No, soy tranquilo
 - b) Algunas veces tengo ambición
 - c) Generalmente deseo lograr lo que me propongo
 - d) Cada actividad es para mí un reto que debo superar

6. ¿Le gusta hacer las cosas (en el trabajo, en el hogar) lo más rápido posible?
 - a) Siempre hay tiempo, mañana podré hacerlo
 - b) Solamente a veces
 - c) La mayoría de las veces
 - d) Siempre

7. ¿Se describe como una persona relajada?
 - a) Sí
 - b) La mayoría de las veces
 - c) Solamente en ocasiones
 - d) No

8. ¿Cuándo usted se enoja, lo nota la gente que está a su alrededor?
- a) Generalmente no me enoja, no se nota
 - b) Ocasionalmente me enoja, es raro verme enojada
 - c) Frecuentemente me enoja, es condición común
 - d) Me enoja diariamente, es notorio mi carácter
9. ¿Se lleva su trabajo a casa?
- a) No, nunca
 - b) Solo que tuviese una urgencia
 - c) Frecuentemente, porque tengo mucho trabajo
 - d) Diariamente, para poder avanzar más
10. ¿Existe competencia en su trabajo?
- a) No
 - b) Ocasionalmente
 - c) Frecuentemente
 - d) Siempre
11. Si ve a alguien haciendo un trabajo muy despacio y usted sabe que lo puede hacer mejor y rápido. ¿Qué hace?
- a) No hacer caso
 - b) Observarlo
 - c) Estaría tentado a ofrecerle ayuda
 - d) Le haría el trabajo
12. ¿Realiza habitualmente dos cosas a la vez (Por ejemplo, ver la televisión y leer, bañarse y rasurarse; desayunar y leer diario, etc)?
- a) Nunca
 - b) Ocasionalmente
 - c) Frecuentemente
 - d) Siempre
13. ¿Come usted rápido, camina usted rápido?
- a) Nunca, siempre hay tiempo para todo
 - b) Sólo en ocasiones
 - c) Cuando se me hace tarde
 - d) Siempre, no hay tiempo que perder
14. Cuando va a algún restaurante y ve que hay personas esperando, ¿Qué hace?
- a) Espero mesa

- b) Solicito que me ayuden a conseguir una
 - c) Fumo o paseo mientras espero una
 - d) Me voy a otro restaurante
15. Cuando va en su automóvil y delante de usted va otra persona más lenta, ¿Qué hace?
- a) Conservo mi velocidad y carril
 - b) Procuero rebasarla con precaución
 - c) La rebaso inmediatamente o le toco el claxon
 - d) Toco el claxon, la maldigo y la rebaso
16. Cuando va a un supermercado y la cola es grande, ¿Qué hace?
- a) Esperar
 - b) Busco alguna distracción para esperar tranquilamente
 - c) Busco una fila más corta, me provoca ansiedad
 - d) Me salgo, otro día compraré o haré trámites; no debo perder el tiempo
17. ¿Se siente siempre ansioso por terminar lo que está haciendo?
- a) No, hay tiempo para todo
 - b) Ocasionalmente
 - c) Frecuentemente
 - d) Siempre, si acabo pronto podré hacer más cosas
18. ¿Trata siempre de apurarse para hacer muchas cosas?
- a) No
 - b) A veces
 - c) La mayoría de veces
 - d) Siempre
19. ¿Puede estar sentado escuchando música por más de una hora?
- a) Si, puedo hacerlo diariamente
 - b) La mayoría de las veces lo hago
 - c) Solamente cuando tengo tiempo
 - d) No, hay cosas más importante que perder el tiempo
20. ¿Le gusta tomar vacaciones frecuentemente, o salir de fin de semana?
- a) Sí
 - b) La mayoría de las veces
 - c) Sólo en ocasiones
 - d) No, Nunca