

Artículo

Predictores de Adicción al Trabajo en el Profesorado Universitario

Mary Sandra Carlotto¹  y Sheila Gonçalves Câmara² 

¹ Universidad de Brasília, Brasil

² Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Brasil

INFORMACIÓN

Recibido: Agosto 25, 2023
Aceptado: Mayo 13, 2024

Palabras clave:

Adicción al trabajo
Profesorado universitario
Salud ocupacional

RESUMEN

La adicción al trabajo (AT) es una preocupación mundial por sus graves consecuencias y los profesores universitarios la caracterizan como una ocupación de riesgo. El presente estudio tuvo como objetivo identificar el poder predictivo de las variables sociodemográficas, ocupacionales y factores psicosociales para las dimensiones de AT en una muestra de 225 docentes universitarios brasileños. Se utilizaron como instrumentos de investigación un cuestionario sociodemográfico y laboral, la Escala Holandesa de Adicción al Trabajo (DUWAS), el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQII) y un ítem único de Satisfacción con la vida. El análisis de datos se realizó mediante Regresión Lineal Múltiple para las dos dimensiones de Adicción al Trabajo (AT), Trabajo Excesivo (TE) y Trabajo Compulsivo (TC). La dimensión TE reveló un modelo predictivo compuesto por las variables de mayor demanda cuantitativa, sentido del trabajo, remuneración y menor satisfacción con la vida, apoyo social y género femenino. Para la dimensión TC, el modelo se explica por la mayor demanda cuantitativa y compromiso en el trabajo y la menor satisfacción con la vida. Los resultados pueden respaldar nuevos estudios e intervenciones destinadas a mejorar el bienestar en el trabajo y la calidad de vida del profesorado universitarios.

Predictors of Workaholism in University Teachers

ABSTRACT

Workaholism is a worldwide concern due to its serious consequences, and university teachers characterize it as a risky occupation. The present study aimed to identify the predictors of work addiction in a sample of 225 Brazilian university professors. As research instruments, a sociodemographic and occupational questionnaire, the Dutch Work and Addiction Scale (DUWAS), the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQII) and a single item for Satisfaction with life were used. Data analysis was performed using Multiple Linear Regression for the two dimensions of Workaholism, Excessive Work (EW) and Compulsive Work (CW). The EW dimension revealed a predictive model composed of the variables greater quantitative demand, meaning of work, remuneration, lower satisfaction with life, social support, and female gender. For the CW dimension, the model was explained by the greater quantitative demand and commitment at work and lower satisfaction with life. The results can support new studies and interventions aimed at improving well-being at work and the quality of life among university professors.

Keywords:

Workaholism
University teachers
Occupational health

Introducción

El trabajo es una instancia de vida importante para la mayoría de las personas y, por lo general, genera retornos positivos como tener ingresos, estructurar el día, construir identidad, ampliar las relaciones y dar sentido a la vida. Sin embargo, las condiciones de trabajo y la forma en que las personas ven su vida laboral tienen un impacto importante en su calidad de vida y bienestar. A pesar de los muchos aspectos positivos, algunas personas se ven impulsadas por fuerzas internas y externas a trabajar de manera excesiva y compulsiva (Andreassen et al., 2014; Morkevičiūtė y Endriulaitienė, 2023), lo que puede resultar en adicción al trabajo (AT).

Adición al Trabajo

También conocida en la literatura internacional como *workaholicism*, la AT se describe como la tendencia a trabajar excesivamente y compulsivamente, constanding de dos dimensiones: la conductual, relacionada con el Trabajo Excesivo (TE), y la cognitiva, relacionada con el Trabajo Compulsivo (TC) (Schaufeli et al., 2006; Taris y de Jonge, 2024). La dimensión TE se caracteriza por la excesiva cantidad de tiempo dedicado al trabajo sin relación alguna con los requerimientos del puesto, solicitudes de los empleadores y/o relación con las necesidades económicas. La dimensión TC se caracteriza por pensamientos persistentes de compulsión por permanecer en el trabajo con preocupación por cuestiones relacionadas con el trabajo, incluso en situaciones sociales (Rantanen et al., 2014). Caracteriza trabajadores que se sienten culpables y sin valor cuando no están trabajando (Mazzetti et al., 2020). El exceso de tiempo dedicado al trabajo, la dificultad para desconectarse de los compromisos laborales y la conciliación con otras actividades personales son los principales aspectos definidores de la AT (Schaufeli et al., 2006).

Cabe señalar que estos trabajadores, incluso cuando no es necesario, tienden a sobrecargarse y extrapolar los horarios oficiales de trabajo y están constantemente disponibles para trabajar las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana; ni siquiera son conscientes de este comportamiento, ya que pierden la noción del tiempo y el trabajo se convierte en la vida misma (Ganiyu y Genty, 2022).

Factores Asociados

La literatura internacional ha mostrado interés en investigar la adicción al trabajo en diversos grupos ocupacionales como profesionales de la salud (Kasemy et al., 2020), policías (Yulita et al., 2022), muestra heterogénea de trabajadores (Spagnoli et al., 2020), profesorado universitario (Converso et al., 2019), entre otros. En Brasil, los estudios sobre este importante fenómeno psicosocial aún son escasos. Una búsqueda en las bases de datos Scielo, Pepsic y Periódicos Capes identificó once encuestas con muestras brasileñas en las categorías profesionales de trabajadores de Tecnologías de la Información y la Comunicación (Carlotto et al., 2014), médicos (Azevedo y Mathias, 2017), gerentes (Pinheiro y Carlotto, 2018), profesionales independientes (Zardo y Carlotto, 2019) y profesorado universitario (Oliveira et al., 2022).

En cuanto a la asociación entre AT y factores sociodemográficos, los estudios han identificado una mayor prevalencia en hombres (Carlotto, 2011; Kasemy et al., 2020), en trabajadores con niños (Andreassen et al., 2014) y solteros (Andreassen et al., 2016) y una asociación negativa con la edad (Andreassen et al., 2014; Kasemy et al., 2020) y mayor nivel de formación (Muslim et al., 2016). En cuanto a las variables laborales, las investigaciones previas han encontrado una asociación positiva con más horas trabajadas (Zardo y Carlotto, 2019), realizar trabajo en casa (Zardo y Carlotto, 2019) y una relación negativa con el mayor tiempo de ejercicio profesional (Carlotto, 2011).

En cuanto a los factores psicosociales, la literatura revela una asociación con menor sentido del trabajo (Magrizos et al., 2022), compromiso en el trabajo (De Beer et al., 2022), apoyo social (Huyghebaert et al., 2018), satisfacción laboral (Gillet, et al., 2022) y satisfacción con la vida (Oliveira et al., 2022). Aunque algunos factores sociodemográficos y de personalidad pueden estar asociados a la AT, los factores con mayor poder explicativo son las características laborales, las exigencias profesionales y la cultura del trabajo excesivo (Taris y de Jonge, 2024).

Consecuencias

La AT es un problema grave y puede derivar en problemas de salud como ansiedad y depresión (Serrano-Fernandez et al., 2021), síndrome de *burnout* (Kasemy et al., 2020), tecnoestrés (Buono et al., 2023), conflicto entre trabajo y familia (Converso et al., 2019; Huyghebaert-Zouaghi et al., 2023) y relaciones sociales (Gillet et al., 2021; Quinones y Griffiths, 2015). Esos trabajadores tienen mayores niveles de estrés (Dutheil et al., 2020), menor calidad de vida y bienestar (Ornek y Kolac, 2020), mala calidad del sueño (Dutheil et al., 2020; Huyghebaert-Zouaghi et al., 2023), aumento del consumo de alcohol y drogas y la alimentación compulsiva, hábitos que dan lugar a la sensación de que ya no se puede controlar (Negrilă, 2019). Desde el punto de vista organizacional, hay menor rendimiento (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2023), pérdida de productividad (Quinones y Griffiths, 2015) y presentismo (Gillet et al., 2021).

La AT representa una relación patológica entre el ser humano y su trabajo, lo que provoca cambios en su estado interno, conducta compulsiva, pérdida de control, mala salud y baja convivencia social (Negrilă, 2019). Sin embargo, según el autor, se incluye entre los fenómenos de las patologías organizacionales y puede acarrear graves problemas de salud tanto en el estado físico como mental de la persona directamente involucrada o de su entorno.

Adición al Trabajo entre el Profesorado Universitario

La construcción de la profesión docente superior es larga y compleja, permeada por exigencias curriculares como la formación a nivel de maestría y doctorado, dedicación a la lectura constante para mantenerse al día, y actividades no formalizadas en su carga horaria. Esta elevada dedicación suele restar tiempo a otras activi-

dades relacionadas con la familia y el ocio (Prata-Ferreira y Vasques-Menezes, 2021).

El contexto académico genera muchas preocupaciones para los docentes debido a las exigencias organizacionales y condiciones competitivas (Booket et al., 2018). El trabajo docente universitario se ha caracterizado por una lógica industrial de aceleración orientada al mercado, que ha traído cambios radicales a las universidades en las últimas décadas. El efecto de la aceleración social ha producido sentimientos de agotamiento y culpa por la falta de tiempo para hacer frente a las diferentes exigencias impuestas con impacto no equilibrio entre vida personal y profesional (Rotenberg y Carlos, 2018). La presión para realizar publicaciones científicas se ha asociado con un mayor compromiso excesivo con el trabajo,

generalmente en casa (Teixeira et al., 2020). Por ello, dedican gran parte de su tiempo a actividades dentro y fuera de la universidad, lo que puede generar AT (Booket et al., 2018). Concretamente, en el profesorado universitario la AT se asocia a mayores demandas laborales cuantitativas (Molino et al., 2016) y cognitivas (Makhdoom et al., 2022) y menor satisfacción con la vida (Oliveira et al., 2022).

A partir de ese conocimiento ya establecido, el presente estudio tiene como objetivo identificar el poder predictivo de las variables sociodemográficas y ocupacionales y los factores psicosociales en las dimensiones de AT. La tabla 1 presenta las variables en estudio y las hipótesis de resultados con base en la literatura sobre el tema.

Tabla 1

Modelo Hipotético de Relaciones Esperadas Entre las Dimensiones de la AT y las Variables Sociodemográficas, Ocupacionales y Psicosociales

Variables	TE	TC	Referencias
Sociodemográficas			
Sexo - Femenino	+	-	Carlotto (2011); Kang (2020)
Sexo - Masculino	-	+	Kasemy et al. (2020);
Edad	-	-	Kasemy et al. (2020)
Estado civil - con pareja	-	-	Andreassen et al. (2016)
Estado civil - sin pareja	+	+	Andreassen et al. (2016)
Con niños	+	+	Andreassen et al. (2014)
Sin hijos	-	-	Andreassen et al. (2014)
Educación	+	+	Muslim et al. (2016)
Remuneración	+	-	Dospinescu & Dospinescu (2020); Kang (2020)
Ocupacionales			
Tiempo de desempeño profesional	+	+	Negrilă, M. (2019)
Horas trabajadas más allá de lo contractual			Pinheiro & Carlotto (2018)
Institución privada	+	+	Rai et al. (2024)
Institución pública	-	-	Rai et al. (2024)
Psicosociales			
Demanda cuantitativa	+	+	Makhdoom et al. (2022); Dutheil et al. (2020)
Demanda cognitiva	+	+	Makhdoom et al. (2022)
Demanda emocional	+	+	Choi (2013)
Sentido del trabajo	+	+	Magrizos et al. (2022)
Compromiso en el trabajo	0	-	De Beer et al. (2022)
Apoyo social	-	-	Gillet et al. (2022); Huyghebaert et al. (2018)
Satisfacción laboral	-	-	Francis et al. (2023); Gillet et al. (2022)
Satisfacción con la vida	-	-	Aziz & Zickar, 2006; Oliveira et al. (2022)

Nota. TE: Trabajo Excesivo; TC: Trabajo Compulsivo. + = Asociación positiva; - = Asociación negativa; 0 = Sin asociación.

Método

Participantes

Se trata de un estudio observacional, analítico, transversal, realizado con una muestra no aleatoria compuesta por 225 docentes universitarios brasileños. Se estableció como criterio de inclusión tener más de un año de experiencia como docente universitario y trabajar al menos 40 horas semanales. La mayoría de los partici-

pantes se declaró mujer ($n = 131$; 58.2%), con pareja ($n = 174$; 77.3%), con hijos ($n = 149$; 66.2%) y con formación a nivel de doctorado ($n = 205$; 91.1%). La edad media de los participantes fue de 49 años ($DE = 10$; $M_o = 41$; rango: 30-74), la mayor parte de los participantes pertenecía al grupo de edad de 41 a 50 años ($n = 77$; 34.2%), seguido del grupo de edad de 51 a 60 años ($n = 69$; 30.7%), entre 30 a 40 años edad ($n = 52$; 23.1%) y la menor proporción entre 61 y 74 años ($n = 27$; 12.0%).

El tiempo medio ejerciendo como docente universitario fue de 17 años ($DE = 9.6$; $M_o = 10$; rango: 1-45) y la remuneración media de 12900,00 Reales Brasileños (BRL) ($SD = BRL 4498$; $M_o = 10000$; rango: BRL 4000 - 35000). La mayoría trabajaba la mayor parte de su carga laboral en posgrado ($n = 134$, 59.6%), en institución pública con contrato efectivo con estabilidad ($n = 160$; 71.4%) y no tenía otra actividad profesional ($n = 181$; 80.4%). Asistieron, en promedio, 78 alumnos ($DE = 72$; $M_o = 60$, rango: 4-620), distribuidos en un promedio de tres asignaturas en el semestre en curso ($DE = 2$; $M_o = 3$; rango: 0-11).

La distribución de los participantes, según las ocho áreas del árbol del conocimiento del Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (CNPq) de Brasil (<http://lattes.cnpq.br/web/dgp/arvore-do-conhecimento>) fue: Ciencias Humanísticas ($n = 51$; 24.8 %), Ciencias de la Salud ($n = 41$; 19.9 %), Ciencias Sociales y Aplicadas ($n = 38$; 18.4 %), Ciencias Biológicas ($n = 21$; 10.2 %), Ciencias Agrarias ($n = 16$; 7.8%), Lingüística, Letras y Artes ($n = 14$; 6.8%), Ingeniería ($n = 13$; 5.8%) y Ciencias Exactas y de la Tierra ($n = 12$; 5.8%). La mayor parte de los participantes trabajaba en universidades de la región Sur ($n = 94$; 41.8%), seguida de la región Sudeste ($n = 60$; 26.7%), Nordeste ($n = 43$; 19.1%), Norte ($n = 13$; 5.8%) y 9 participantes no respondieron esta pregunta (4.0%).

Instrumentos

Los datos fueron recolectados utilizando los siguientes instrumentos:

Cuestionario sociodemográfico (género, edad, estado civil, hijos, educación, remuneración) y laboral (tipo de institución -pública, privada-, tiempo de experiencia como docente universitario, nivel de estudios con mayor carga horaria -pregrado, posgrado-, número de asignaturas en el semestre en curso, número de estudiantes en el semestre en curso, tener otra actividad profesional).

Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) de Schaufeli et al. (2006), adaptada para su uso en Brasil por Carlotto y Del Libano-Millares (2010) para evaluar la adicción al trabajo. La escala consta de diez ítems que evalúan la Adicción al Trabajo en dos dimensiones: Trabajo Compulsivo (cinco ítems; $\alpha = 0.70$) y Trabajo Excesivo (cinco ítems; $\alpha = 0.74$). Los ítems se evaluaron mediante una escala tipo Likert, que va de 1 (nunca) a 4 (todos los días).

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQII), desarrollado por el Centro Nacional de Investigación de Dinamarca para estudios del entorno laboral y adaptado para su uso en Brasil por Silva et al. (2017). Valora (1) Demandas en el trabajo: Demandas cuantitativas (tres ítems, $\alpha = 0.89$; Ej. ítem: ¿Con qué frecuencia no tiene tiempo para completar todas sus tareas laborales?), Demandas cognitivas (tres ítems, $\alpha = 0.89$; Ej. ítem: ¿Tu trabajo requiere que recuerdes muchas cosas?) y Demandas emocionales (tres ítems, $\alpha = 0.89$; Ej. ítem: En su trabajo, ¿se encuentra en situaciones emocionalmente perturbadoras?). (2) Recursos en el Trabajo: Sentido del trabajo (tres ítems; Ej. ítem: ¿Sientes que el trabajo que haces

es importante?), Compromiso en el trabajo (tres ítems; Ej. ítem: ¿Crees que tus problemas laborales también son tuyos?) y Satisfacción laboral (cuatro ítems; Ej. ítem: Estoy satisfecho con mi trabajo en su conjunto, teniendo en cuenta el contexto general). Todos los ítems se evaluaron utilizando una puntuación que va desde 1 para nunca hasta 5 para siempre.

Satisfacción con la vida, evaluada mediante un único ítem 'Estoy satisfecho con mi vida', con opción de respuesta que va de 1 (Muy en desacuerdo) a 7 (Muy de acuerdo).

Procedimiento

Los datos del estudio se recopilaron a través de una encuesta en línea por invitación por correo electrónico. La recolección se realizó después de la aprobación del Comité de Ética de la Universidad de Vale do Rio dos Sinos (Brasil) con el número CAAE: 57038022.1.0000.5344.

Para el propósito de reclutar a los participantes se utilizó la técnica bola de nieve (Leighton et al., 2021) y el uso de redes de contacto, ya que los encuestados se conocen como miembros de la población objetivo. Así, se invitó a los primeros participantes vía correo electrónico, redes sociales (*LinkedIn* y *Facebook*) y profesores de la lista de contactos de las investigadoras y miembros del grupo de investigación. Después, ocurrió a través de la solicitud de que los participantes enviaran la invitación a su red de contactos, que también reenviaron a otros.

Los datos fueron analizados mediante estadística descriptiva e inferencial, siendo codificados, digitados y almacenados mediante el programa *Statistical Package for the Social Sciences / IBM SPSS Statistics, versión 26*. Los análisis multivariados fueron por regresión lineal múltiple, método *stepwise*. En cuanto a los supuestos para el análisis de regresión lineal, no se identificaron contraindicaciones para realizar los análisis (tabla 2). Las relaciones entre las variables de estudio variaron entre -0.17^* y 0.61^{**} , valores que permiten la inclusión de variables en el modelo de regresión.

Fueron asumidas como variables dependientes las dimensiones del AT (TE y TC) y como independientes las variables sociodemográficas (género, edad, estado civil, hijos) y ocupacionales (tiempo en el ejercicio profesional, remuneración, tipo de institución, número de cursos en el semestre en curso, número de estudiantes en el semestre actual) e os factores psicosociales (demanda cuantitativa, demanda cognitiva, demanda emocional, sentido del trabajo, compromiso en el trabajo, apoyo social, satisfacción laboral, satisfacción con la vida). Las variables cualitativas sexo, estado civil, hijos, tipo de institución, también independientes, se utilizaron como variables dicotómicas.

Resultados

La información descriptiva de las variables de estudio se muestra en la tabla 2. Las escalas presentaron índices de confiabilidad adecuados. El mayor índice de las dimensiones TA se identificó en

la dimensión TE y en los factores psicosociales, satisfacción con el trabajo y satisfacción con la vida.

Tabla 2

Puntuación de las Escalas, Estadísticos Descriptivos y Fiabilidad de las Variables de Estudio

Variables	Escala	M	SD	alfa
Trabajo excesivo	1-5	3,74	0,81	0,83
Trabajo compulsivo	1-5	3,01	0,83	0,80
Demanda cuantitativa	1-5	3,48	0,81	0,75
Demanda cognitiva	1-5	4,12	0,62	0,71
Demanda emocional	1-5	3,38	0,88	0,88
Sentido del trabajo	1-5	4,15	0,75	0,85
Compromiso en el trabajo	1-5	3,61	0,75	0,70
Apoyo social	1-5	3,19	0,92	0,85
Satisfacción laboral	1-5	3,83	0,70	0,83
Satisfacción con la vida	1-7	5,37	1,37	Un solo ítem

La **tabla 3** presenta los resultados de los análisis de regresión lineal para las dos dimensiones del AT. Los resultados para la dimensión TE revelaron un modelo predictivo compuesto por seis variables (mayor demanda cuantitativa, sentido del trabajo, remuneración y menor satisfacción con la vida, apoyo social y género femenino).

Estos en conjunto explicaron el 60% de la varianza en esta dimensión. En cuanto a la dimensión CT, el modelo también fue ex-

plicado en un 37% por cinco variables (mayor exigencia cuantitativa y compromiso en el trabajo y menor satisfacción con la vida).

Los resultados revelan una magnitud de efecto alta para ambas dimensiones ($R^2 = 0.60$; $R^2 = 0.37$), según los parámetros recomendados por [Marôco \(2007\)](#). En este sentido, indica que las relaciones identificadas posiblemente también estarán presentes en la población objetivo de profesores universitarios.

Tabla 3

Análisis de Regresión Lineal Múltiple (Stepwise) Para las dos Dimensiones de Adicción al Trabajo (Trabajo Excesivo y Trabajo Compulsivo)

Predictores	Beta	Error estándar	B	t	p
VD Trabajo Excesivo					
Demanda cuantitativa	0,69	0,06	0,66	12,073	0,000
Satisfacción con la vida	-0,15	0,03	-0,24	-4,362	0,000
Sexo femenino	0,34	0,09	0,20	3,844	0,000
Sentido del trabajo	0,28	0,07	0,23	4,013	0,000
Apoyo social	-0,11	0,05	-0,13	-2,373	0,019
Remuneración	0,02	0,01	0,11	2,063	0,041
R^2 ajustado = 0.60; $F = 43.583$; $p = 0.001$; $VIF = 1.112$; $DW = 2.044$; $DCook = 0.008$; $p < 0.05$					
VD Trabajo Compulsivo					
Demanda cuantitativa	0,50	0,07	0,47	6,876	0,000
Satisfacción con la vida	-0,17	0,04	-0,27	-3,908	0,000
Compromiso en el trabajo	0,24	0,07	0,23	3,413	0,001
R^2 ajustado = 0.37; $F = 29.79$; $p = 0.001$; $VIF = 1.060$; $DW = 1.806$; $DCook = 0.008$; $p < 0.05$					

Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo identificar el poder predictivo de las variables sociodemográficas, ocupacionales y psicosociales para las dimensiones de AT en el profesorado universitario. Los resultados revelaron para la dimensión TE un modelo

predictor compuesto por mayor demanda cuantitativa, sentido del trabajo, remuneración y menor satisfacción con la vida, apoyo social y género femenino. El resultado respecto a la mayor demanda cuantitativa corrobora la literatura que indica un aumento considerable del trabajo de los profesores universitarios ([Prata-Ferreira y Vasques-Menezes, 2021](#)) y la relación entre el aumento de las

demandas de actividades de los profesores universitarios y la dimensión de TE (Makhdoom et al., 2022).

La relación entre aumento del sentido del trabajo y exceso de trabajo también fue identificada por Magrizos et al. (2022). Según los autores, cuando los trabajadores perciben que su trabajo tiene algún sentido, su impulso interno obsesivo de trabajar más es contrarrestado por la satisfacción que surge del significado, reduciendo así sus niveles de estrés. Ellos creen que sus tareas son importantes y que necesitan ser desarrolladas, lo que desencadena su tendencia a invertir mucho tiempo y esfuerzo en el trabajo a costa de su salud y bienestar. Este resultado, según los autores, desafía la concepción de que el sentido del trabajo es siempre positivo. De hecho, hay una medida para que esto ocurra.

El aumento de la remuneración relacionada con la ET corrobora los estudios realizados por Dospinescu y Dospinescu (2020) y Kang (2020). La remuneración, generalmente está relacionada con el aumento de la carga de trabajo de los docentes (Rheny et al., 2021) y brinda la sensación de que esto tiene un propósito y un significado (Rosita et al., 2022).

Una menor satisfacción con la vida relacionada con un mayor TE está en línea con la literatura (Aziz y Zickar, 2006; Oliveira et al., 2022). Estos estudios entienden que los trabajadores que tienen otras fuentes de satisfacción con la vida, además del trabajo, tienden a no trabajar en exceso, mostrando un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Al trabajar en exceso, los trabajadores dedican gran parte de su tiempo y energía a sus actividades profesionales en detrimento de su vida y salud personal (Gillet et al., 2022). En la medida en que los trabajadores estén más satisfechos con su vida, es menos probable que trabajen en exceso, lo que puede entenderse como un factor protector.

El profesorado universitario ha sido continuamente presionado para aumentar cuantitativamente la producción. Eso para cumplir con las metas de puntuación definidas por los organismos de financiación de la investigación, los indicadores de evaluación institucional y las políticas de diversificación y racionalización de los recursos financieros (Bechi, 2017).

Con respecto al apoyo social, parece que su elevación disminuye la TE, lo que confirma estudios que también identificaron esta relación (Gillet et al., 2022; Huyghebaert et al., 2018). Según Foy et al. (2019), el trabajador que experimenta condiciones laborales estresantes puede beneficiarse del apoyo social. Así, se puede pensar que los profesores universitarios que tienen compañeros y adecuada dirección tienen mejor gestionada su carga de trabajo, mostrando que esta variable es un importante recurso de trabajo.

El hecho de que el género femenino sea predictor de TE también fue encontrado por Dudek y Szpitalak (2019). Según los autores, las mujeres buscan cumplir con los requisitos en relación con los roles tradicionales de género y, al mismo tiempo, quieren desarrollarse profesionalmente, y se imponen requisitos poco realistas y altos estándares, lo que las obliga a trabajar en exceso lo que, en consecuencia, puede llevar a AT.

Para la dimensión de TC son predictores mayor exigencia cuantitativa y compromiso en el trabajo y menor satisfacción con la vida. El resultado sobre la demanda cuantitativa confirma lo señalado por Ganiyu y Genty (2022) quienes refieren que se trata de un comportamiento desapercibido y, por tanto, difícil de controlar. Las altas exigencias laborales, comunes en el trabajo universitario, pueden conducir lentamente a un comportamiento adictivo (Hogan et al., 2016). En el caso de la variable compromiso con el trabajo, el resultado fue contrario a los identificados en la literatura (De Beer et al., 2022). En este sentido, se puede pensar en lo que se ha denominado sobrecompromiso, caracterizado por un exceso de esfuerzo y apego al trabajo, con incapacidad para desconectarse de él (Avanzi et al., 2020). En el caso de los profesores universitarios, según Mooney (1989), esos se sienten dueños de su trabajo, porque están inmersos profunda y emocionalmente en él y padecen un problema generado por ellos mismos, sus expectativas de perfección. A esto se suma la valoración positiva de la actividad por parte de la clase de los profesores universitarios, quienes muchas veces la perciben como central en sus vidas y no como una actividad secundaria (Calderón-Soto y Sebastián-Balmaceda, 2022). Estos sentimientos y percepciones pueden llevar a la TC.

Una menor satisfacción con la vida asociada positivamente con TC confirma la literatura (Aziz y Zickar, 2006; Oliveira et al., 2022). Este resultado puede explicarse, según Griffiths et al. (2018), al obtener repetidamente las recompensas obtenidas que podrían llevar al trabajador a una búsqueda incesante de dichas recompensas que acaban interfiriendo en todos los ámbitos de su vida, siendo una forma de minimizar otros estresores y tensiones vitales. Así, el alejamiento de las relaciones e instancias importantes de la vida acaba provocando una menor satisfacción general con la vida.

En cuanto a la predicción, los resultados muestran un perfil de riesgo para TE compuesto por variables sociodemográficas (género femenino), laborales (mayor remuneración) y psicosociales (mayor demanda cuantitativa, mayor sentido del trabajo, menor apoyo social) y menor satisfacción con la vida. Para TC consistió en mayor demanda cuantitativa y mayor compromiso con el trabajo y menor satisfacción con la vida. Es importante resaltar que la mayor demanda cuantitativa y la menor satisfacción con la vida son comunes a ambas dimensiones.

Los resultados de este estudio apuntaron a un modelo predictivo de la AT compuesto mayoritariamente por variables contextuales, confirmando los modelos teóricos que indican que se trata de un fenómeno individual y psicosocial (Carlotto et al., 2014). Se cree que los modelos identificados pueden contribuir a un mayor conocimiento sobre la AT, brindando también información para aplicar intervenciones con el objetivo de mejorar la calidad de vida en el trabajo, promoviendo la salud y el bienestar de los docentes universitarios.

Como fortalezas del estudio, se destaca la relevancia del tema propuesto en cuanto al impacto que puede tener en la calidad de vida y bienestar de los profesores universitarios, en la calidad de la enseñanza y en la relación docente-alumno. También se destaca el uso de un modelo teórico consistente de AT y los instrumentos uti-

lizados internacionalmente, adaptados para su uso en Brasil y que presentaron valores de consistencia interna adecuados. Otra fortaleza es la alta magnitud del efecto, lo que indica que es probable que los resultados también se encuentren en la población objetivo de profesores universitarios.

El estudio tiene algunas limitaciones que deben ser consideradas a la hora de leer sus resultados: la primera es que el estudio tiene un diseño observacional, lo que impide sacar conclusiones en términos de causalidad; la segunda se debe al uso exclusivo de medidas de autoinforme, lo que puede generar algún tipo de sesgo por deseabilidad social; y la tercera es el tipo de muestra no aleatoria que impide la generalización de sus resultados.

En este sentido, se sugiere que estudios adicionales de diseño longitudinal con un diseño mixto y el uso de otras técnicas de recolección de datos, como el método del diario, pueden ser igualmente importantes. Además, se sugiere investigar variables personales como la personalidad, variables organizacionales como la cultura y el modelo de gestión, y variables ambientales como la situación política y económica, con el fin de obtener un modelo que amplíe la explicación de este importante fenómeno psicosocial.

Como implicaciones para la práctica, se sugiere un cambio cultural en los contextos universitarios, siendo reemplazado por uno que favorezca el trabajo racional y saludable con un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Es importante que la dirección universitaria y los trabajadores tengan información sobre el riesgo de sobrecarga cuantitativa de actividades para el desarrollo de la AT y sus consecuencias para la salud del docente y de la institución, ya que trabajar en exceso tiene un carácter reforzante y gratificante en la carrera universitaria.

Contribución de los Autores

Mary Sandra Carlotto: diseño metodológico, búsqueda bibliográfica, recogida y análisis de datos, primera redacción del texto, revisión y edición final del artículo, dirección y gestión del proyecto

Sheila Gonçalves Câmara: búsqueda bibliográfica, análisis de datos, revisión y edición final del artículo.

Conflicto de Intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés.

Financiación

El presente trabajo recibió financiación específica del Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico de Brasil (ayuda 310965/2021-7).

Referencias

Andreassen, C.S., Griffiths, M.D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., y Pallesen, S. (2014). The prevalence of workaholism:

A survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *PLoS ONE*, 9(8), e102446. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102446>

Andreassen, C.S., Griffiths, M.D., Sinha, R., Hetland, J., y Pallesen, S. (2016). The relationships between workaholism and symptoms of psychiatric disorders: a large-scale cross-sectional study. *PLoS ONE*, 11(5), e0152978. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152978>

Avanzi, L., Perinelli, E., Vignoli, M., Junker, N.M., y Balducci, C. (2020). Unravelling work drive: A comparison between workaholism and overcommitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 5755. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165755>

Azevedo, W.F. de y Mathias, L.A. da S.T. (2017). Adição ao trabalho e qualidade de vida: um estudo com médicos. *Einstein*, 15(2), 130-135. <https://doi.org/10.1590/S1679-45082017AO3960>

Aziz, S., y Zickar, M.J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal Occupational Health Psychology*, 11(1), 52-62. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>

Bechi, D. (2017). As reformas da educação superior e as metamorfoses do trabalho docente na economia capitalista flexível. *Revista Internacional de Educação Superior*, 3(1), 203-223. <https://doi.org/10.22348/riesup.v3i1.7733>

Booket, E.J., Dehghan, F., y Alizadeh, Z. (2018). The role of predicting the formation of workaholism based on personality factors and perfectionism in academics. *Cogent Psychology*, 5(1), 1527200. <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1527200>

Buono, C., Farnese, M.L., y Spagnoli, P. (2023). The Workaholism–Technostress interplay: Initial evidence on their mutual relationship. *Behavioral Sciences*, 13(7), 599. <https://doi.org/10.3390/bs13070599>

Calderón-Soto, M., y Sebastián Balmaceda, C. (2022). Construyendo identidad(es) académica(s) en tiempos flexibles: Profesores universitarios chilenos. *Psicoperspectivas*, 21(1), 1-14. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol21-Issue2-fulltext-2449>

Carlotto, M.S. (2011). Adição ao trabalho e relação com fatores de risco sociodemográficos, laborais e psicossociais. *Psico-USF*, 16(1), 87-95. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000100010>

Carlotto, M.S., y Del Libano-Millares, M. (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho “Dutch Work Addiction Scale” (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 3(2), 141-150. <https://doi.org/10.4013/4573>

Carlotto, M.S., Wendt, G.W., Lisboa, C., y Moraes, M.A. de (2014). Preditores da Adição ao trabalho em trabalhadores

- que utilizam Tecnologias de Informação e Comunicação. *Temas em Psicologia*, 22(2), 377-387. <https://doi.org/10.9788/TP2014.2-09>
- Choi, Y. (2013). The differences between work engagement and workaholism, and organizational outcomes: An integrative model. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 41(10), 1655-1665. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.10.1655>
- Converso, D., Sottimano, I., Molinengo, G., y Loera, B. (2019). The unbearable lightness of the academic work: The positive and negative sides of heavy work investment in a sample of Italian university professors and researchers. *Sustainability*, 11(8), 2439. <https://doi.org/10.3390/su11082439>
- De Beer, L.T., Horn, J., y Schaufeli, W.B. (2022). Construct and criterion validity of the Dutch Workaholism Scale (DUWAS) within the South African financial services context. *Sage Open*, 12(1), 21582440221079879. <https://doi.org/10.1177/21582440221079879>
- Dospinescu, O., y Dospinescu, N. (2020). Workaholism in IT: An analysis of the influence factors. *Administrative Sciences*, 10(4), 96. <https://doi.org/10.3390/admsci10040096>
- Dudek, I., y Szpitalak, M. (2019). Gender differences in workaholism and work-related variables. *Studia Humanistyczne AGH*, 18(4), 59-76. <https://doi.org/10.7494/human.2019.18.4.59>
- Dutheil, F., Charkhabi, M., Ravoux, H., Brousse, G., Dewavrin, S., Cornet, T. et al. (2020). Exploring the link between work addiction risk and health-related outcomes using job-demand control model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7594. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207594>
- Foy, T., Dwyer, R.J., Nafarrete, R., Hammoud, M.S.S., y Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018-1041. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Francis, S., John, C., y Joseph, S.V. (2023). Work-life balance, work addiction and job satisfaction of professional social workers in Kerala. *Journal of Social Work Education and Practice*, 8(1), 9-18. <https://www.jswep.in/index.php/jswep/article/view/4>
- Ganiyu, I.O., y Genty, K.I. (2022). Workaholism and work-family enrichment: The role of work-life balance strategies. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(11), 292-305. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i11.743>
- Gillet, N., Austin, S., Fernet, C., Sandrin, E., Lorho, F., Brault, S., y Aubouin Bonnaventure, J. (2021). Workaholism, presenteeism, work-family conflicts and personal and work outcomes: Testing a moderated mediation model. *Journal of Clinical Nursing*, 30(19-20), 2842-2853. <https://doi.org/10.1111/jocn.15791>
- Gillet, N., Morin, A.J.S., Ndiaye, A., Colombat, P., Sandrin, E., y Fouquereau, E. (2022). Complementary variable and person-centred approaches to the dimensionality of workaholism. *Applied Psychology*, 71, 312-355. <https://doi.org/10.1111/apps.12323>
- Griffiths, M.D., Demetrovics, Z., y Atroszko, P.A. (2018). Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 845-857. <https://doi.org/10.1556/2006.7.2018.05>
- Hogan, V., Hogan, M., y Hodgins, M. (2016). A study of workaholism in Irish academics. *Occupational Medicine*, 66(6), 460-465. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw032>
- Huyghebaert, T., Fouquereau, E., Lahiani, F.J., Beltou, N., Gimenes, G., y Gillet, N. (2018). Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 144-162. <https://doi.org/10.1037/str0000055>
- Huyghebaert-Zouaghi, T., Caesens, G., Sandrin, E., y Gillet, N. (2023). Workaholism and work engagement: An examination of their psychometric multidimensionality and relations with employees' functioning. *Current Psychology*, 42, 5240-5253. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01820-6.hal-03233259>
- Kang, S. (2020). Workaholism in Korea: Prevalence and socio-demographic differences. *Frontiers in Psychology*, 11, 569744. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.569744>
- Kasemy, Z.A., Abd-Ellatif, E.E., Abdel, L.A.A., Bahgat, N.M., Shereda, H.M.A., Shattla S., y El Dalatony, M.M. (2020). Prevalence of workaholism among Egyptian healthcare workers with assessment of its relation to quality of life, mental health and burnout. *Frontiers in Public Health*, 8, 581373. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.581373>
- Leighton, K., Kardong-Edgren, S., Schneidereith, T., y Foisy-Doll, C. (2021). Using social media and snowball sampling as an alternative recruitment strategy for research. *Clinical Simulation in Nursing*, 55, 37-42. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2021.03.006>
- Magrizos, S., Roumpi, D., Georgiadou, A., Kostopoulos, I., y Vrontis, D. (2022). The dark side of meaningful work-from-home: A nonlinear approach. *European Management Review*, 20, 227-244. <https://doi.org/10.1111/emre.12534>
- Makhdoom, I.F., Malik, N.I., Atta, M., Malik, N., Qureshi, M.G., Shahid, M., y Tang, K. (2022). When workaholism is negatively associated with burnout: A moderated mediation. *Frontiers in Public Health*, 10, 968837. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.968837>
- Marôco, J. (2007). *Análise estatística com utilização do SPSS* (3 Ed.). Sílabo.

- Mazzetti, G., Guglielmi, D., y Schaufeli, W.B. (2020). Same involvement, different reasons: How personality factors and organizations contribute to heavy work investment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8550. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228550>
- Molino, M., Bakker, A.B., y Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 400-414. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1070833>
- Morkevičiūtė, M., y Endriulaitienė, A. (2023). Defining the border between workaholism and work addiction: A systematic review. *International Journal of Mental Health & Addiction*, 21, 2813-2823. <https://doi.org/10.1007/s11469-022-00757-6>
- Mooney, C. (1989). Feeling disillusioned? Um appreciated? You may be a victim of what a psychologist describes as "Professorial Melancholia". *The Chronicle of Higher Education*, 1, A13-14.
- Muslim, N.A., Taufek, F.H.M., Zainon, M.N., Nor, M.A.B., y Ahmad, N.A. (2016). An empirical investigation on workaholic's imbalance factors using workaholism questionnaire analysis. *World Applied Sciences Journal*, 34(4), 465-468. <http://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2016.34.4.15682>
- Negrilă, M. (2019). The influence of professional experience on people's tendency towards workaholism. *Social Sciences and Education Research Review*, 6(1), 213-221. https://sserr.ro/wp-content/uploads/2019/07/SSERR_2019_6_1_213_221.pdf
- Oliveira, L.K.A. de, Maciel, R.H.M. de O., y Damasceno, T.N.F. (2022). Relações entre adição ao trabalho e a satisfação com a vida em docentes de nível superior. *Brazilian Journal of Development*, 8(5), 33044-33066. <https://doi.org/10.34117/bjdv8n5-028>
- Ornek, O.K., y Kolac, N. (2020). Quality of life in employee with workaholism. In K. Palaniappan & P. McCauley (Eds.), *Occupational Wellbeing* (pp. 1-15). IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.95353>
- Pinheiro, L.R.S., y Carlotto, M.S. (2018). Prevalência e preditores da adição ao trabalho em gestores. *Revista de Psicologia (Santiago)*, 27(1), 77-87. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2018.50742>
- Prata-Ferreira, P.A., y Vasques-Menezes, I. (2021). Conflitos do professor universitário: O que sabemos sobre isso? *Psicologia em Estudo*, 26, e46380. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v26i0.46380>
- Quinones, C., y Griffiths, M.D. (2015). Addiction to work: A critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 53(10), 48-59. <https://doi.org/10.3928/02793695-20150923-04>
- Rai, A., Kim, M., y Beehr, T.A. (2024). Does competitive climate at work lead to problems at home? Examination of mediating pathways. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 62(1), e12362. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12362>
- Rantanen, J., Feldt, T., Hakanen, J.J., Kokko, K., Huhtala, M., Pulkkinen, L., y Schaufeli, W. (2014). Cross-national and longitudinal investigation of a short measure of workaholism. *Industrial Health*, 53(2), 113-123. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2014-0129>
- Rheny, R., Elita, R.F.M., y Perbawasari, S. (2021). The impact of remuneration policy on increasing lecturer's motivation and performance at universitas. Padjadjaran. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 5(1), 1-16. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v3i2.25342>
- Rosita, S., Fazri, A., y Musnaini, D.M.F.A. (2022). The remuneration and recognition in influencing work engagement to improve lecturers' workload. *Journal of Positive School Psychology*, 6(9), 2787-2803. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/12749/8264>
- Rotenberg, L., y Carlos, R.S.L. (2018). How social acceleration affects the work practices of academics: a study in Brazil. *German Journal of Human Resource Management*, 33(3-4), 257-270. <https://doi.org/10.1177/2397002218788781>
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., y Bakker, A.B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. En R.J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00018>
- Serrano-Fernández, M.J., Boada-Grau, J., Boada-Cuerva, M., y Vigil-Colet, A. (2021). Work addiction as a predictor of anxiety and depression. *Work*, 68(3), 779-788. <https://doi.org/10.3233/WOR-203411>
- Silva, M.A., Wendt, G.W., y Argimon, I.I.L. (2017). Propriedades psicométricas das medidas do Questionário Psicossocial de Copenhagen I (COPSOQ I), versão curta. *REGE. Revista de Gestão*, 24, 348-359. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2017.05.007>
- Spagnoli, P., Haynes, N.J., Kovalchuk, L.S., Clark, M.A., Buono, C., y Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: Uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6536. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
- Taris, T.W., y de Jonge, J. (2024). Workaholism: Taking stock and looking forward. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 113-138. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-035514>
- Teixeira, T.D.S.C., Marqueze, E.C., y Moreno, C.R.D.C. (2020). Produtivismo acadêmico: quando a demanda supera o tempo de trabalho. *Revista de Saúde Pública*, 54(117), 1-11. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2020054002288>

Yulita, Y., Idris, M.I., y Dollard, M.F. (2022). Effect of psychosocial safety climate on psychological distress via job resources, work engagement and workaholism: a multilevel longitudinal study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(2), 691-708. <https://doi.org/10.1080/108035>

48.2020.1822054

Zardo, E., y Carlotto, M.S. (2019). Adicción al trabajo en profesionales autónomos. *Salud & Sociedad*, 10(3), 226-239. <https://doi.org/10.22199/issn.0718-7475-2019-03-014>