



Workaholism entre los docentes de posgrado en enfermería de *stricto sensu* en Brasil*

Laio Preslis Brando Matos de Almeida¹

 <https://orcid.org/0000-0001-9728-7850>


Maynara Fernanda Carvalho Barreto^{1,2}

 <https://orcid.org/0000-0002-3562-8477>


Júlia Trevisan Martins²

 <https://orcid.org/0000-0001-6383-7981>

Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad^{2,3}

 <https://orcid.org/0000-0001-7564-8563>

María José Quina Galdino¹

 <https://orcid.org/0000-0001-6709-3502>

Objetivo: identificar la prevalencia y los factores asociados con el *workaholism* entre los docentes de posgrado *stricto sensu* en enfermería. Método: estudio transversal con 333 docentes de maestría/doctorado de 47 universidades públicas brasileñas. Los participantes respondieron un cuestionario de caracterización y la *Dutch Work Addiction Scale* que se analizaron descriptivamente y mediante regresión logística múltiple. Resultados: la prevalencia de adicción al trabajo fue del 10,5%. Los factores asociados con las dimensiones de la adicción al trabajo fueron: tener una relación matrimonial, estar insatisfecho con el trabajo y el sueño, lo que indica una baja capacidad de concentración y pocas oportunidades de ocio, pertenecer a los programas de posgrado con los conceptos 3, 4 y 5, recibir una subvención de productividad, considerar la influencia negativa del trabajo en la vida, mostrar dificultades para combinar el trabajo con la vida personal, experimentar ansiedad laboral, sentir presión para realizar publicaciones científicas, elaborar más de 11 artículos simultáneamente, emitir más de 21 opiniones en el último año, desarrollar más de 11 horas a la semana además del régimen de trabajo y dedicar menos de 10 horas a la semana al posgrado. Conclusión: hay una indicación de adicción al trabajo en los docentes investigados y los factores asociados estaban relacionados con las condiciones y requisitos de trabajo. Las universidades deben adherirse a los modelos de gestión que abarcan la promoción de la salud ocupacional.

Descriptores: Salud Laboral; Educación de Postgrado en Enfermería; Docentes; Universidades; Rendimiento Laboral; Condiciones de Trabajo.





* Apoyo Financiero de la Fundação Araucária, Llamada Pública 09/2016 - Programa Institucional de Investigación Básica y Aplicada, Brasil.

¹ Universidade Estadual do Norte do Paraná, Bandeirantes, PR, Brasil.

² Universidade Estadual de Londrina, Londrina, PR, Brasil.

³ Universidade Estadual de Maringá, Maringá, PR, Brasil.

Cómo citar este artículo

Almeida LPBM, Barreto MFC, Martins JT, Haddad MCFL, Galdino MJQ. Workaholism among *stricto sensu* graduate nursing professors in Brazil. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2020;28:e3326. [Access   ]; Available in: . DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.4071.3326>.

URL

Introducción

El *workaholism* ha sido reportado por los estudios como una de las causas de la enfermedad mental y física de los trabajadores⁽¹⁻³⁾. Se estima que el 10% de los estadounidenses son *workaholics*⁽⁴⁾, esta condición es más común entre los trabajadores que realizan actividades a nivel gerencial y sectores específicos, como los profesionales de la salud y los docentes⁽⁵⁾. Entre los enfermeros, un estudio realizado en Noruega demostró que este fenómeno está, fuertemente, asociado con las características del trabajo en relación con el individuo⁽⁶⁾.

El *workaholic* fue, durante mucho tiempo, considerado como proactivo y, por lo tanto, una calidad del individuo, principalmente en el campo industrial y empresarial, que tiene como objetivo una gran productividad como resultado del proceso de trabajo⁽⁷⁾. Sin embargo, el término *workaholism* se origina en la unión del prefijo "work" con el sufijo "aholism", para describir la adicción al trabajo, caracterizada por el trabajo compulsivo y excesivo⁽⁸⁾, que se realiza de manera excesiva e irracional, ya que incluso consciente del exceso, el trabajador no toma el control de la sobrecarga⁽⁹⁾.

En el mundo contemporáneo, se percibe que la cultura organizacional de las instituciones no está lejos de esta realidad, incluso en las universidades, como se observa en la dinámica del trabajo del docente, más específicamente, en los Programas de Posgrado (PPG), algunos determinantes potenciales para el desarrollo del *workaholism*.

En este sentido, para promover el progreso técnico-científico, los docentes de los Programas de Posgrado en Enfermería (PPGEnf) deben realizar, durante mucho tiempo, actividades de enseñanza, investigación, extensión y administrativas, tales como: clases de enseñanza en diferentes niveles de educación; guiar y evaluar monografías, disertaciones y tesis, además de iniciación científica, extensión y enseñanza; coordinar proyectos de enseñanza, investigación y extensión; escribir artículos, editoriales, libros, capítulos, escribir opiniones para revistas científicas y agencias de financiamiento; organizar y participar en eventos y grupos de trabajo institucionales nacionales e internacionales; coordinar cursos y comisiones de gestión y trabajo en universidades, entre otros.

La mayoría de estas actividades son consideradas en las evaluaciones del PPGEnf por la Coordinación para el Mejoramiento de la Educación Superior (*Coordenação de Aperfeiçoamento Pessoal de Ensino Superior*, CAPES)⁽¹⁰⁾ y puede llevar al docente a trabajar de manera

compulsiva y excesiva, dedicando mucho tiempo y esfuerzo y abandonando otras actividades como el ocio, la familia y amigos, además de experimentar un entorno de alta competitividad y demanda de productividad⁽¹¹⁾. Estos aspectos aumentan la cantidad de horas dedicadas al trabajo, además del contrato con la institución, que es fomentado por las tecnologías de la información y la comunicación, lo que hace que el trabajador no se desconecte del trabajo, incluso fuera de él, lo que provoca enfermedades⁽⁷⁾.

A pesar de lo anterior, hay pocos estudios que hayan identificado la prevalencia y los factores asociados con el *workaholism* entre las personas insertadas en el proceso de trabajo de las diversas ramas de actividad en el sector público o privado⁽¹⁻³⁾, especialmente entre las enfermeras docentes de PPGEnf. Los estudios que llenan esta laguna son importantes para apoyar las acciones de gestión y las políticas públicas en relación con los riesgos para la salud de los trabajadores, ya que la adicción al trabajo es una condición patológica que implica una reducción en el desempeño profesional, el presentismo⁽¹²⁾, el estrés tecnológico⁽⁷⁾, el agotamiento⁽¹³⁾, deterioro de las relaciones interpersonales, especialmente las relaciones sociales y familiares⁽²⁾, mayor riesgo cardiovascular⁽¹⁴⁾ y *karoshi*, la muerte súbita por exceso de trabajo⁽¹⁵⁾.

Por lo tanto, identificar la prevalencia y los factores asociados con el *workaholism* entre los docentes de posgrado *stricto sensu* en enfermería.

Método

Estudio transversal realizado con docentes de PPGEnf de 47 universidades públicas en las cinco regiones de Brasil. Se trata de programas recomendados y reconocidos por la CAPES, con los conceptos 3 a 7, vinculados al Área 20 - Enfermería, que ofrecen cursos de maestría y/o doctorado académico.

La población de estudio consistió en 919 docentes permanentes acreditados ante el PPGEnf en estudio, según datos extraídos de la Plataforma Sucupira en mayo de 2018. Se incluyeron docentes con un título de enfermería y que habían estado vinculados al programa durante, al menos, un año. Los que estaban alejados del trabajo por cualquier licencia fueron excluidos. Se invitó a todos los docentes y 368 respondieron el cuestionario, de los cuales 333 cumplieron con los criterios de elegibilidad del estudio y se convirtieron en la muestra de esta investigación.

La recolección de datos se realizó a través de una plataforma virtual, desarrollada por dos programadores, con capacitación en Sistemas

de Información. Se utilizaron los lenguajes de programación *JavaScript* y *Hypertext Preprocessor* (PHP) para el *front-end* y el *back-end* del sistema, junto con el sistema de gestión de base de datos *My Structured Query Language* (MySQL). Esta plataforma albergó los instrumentos de estudio y fue configurada para enviar cada dos semanas, por correo electrónico, invitaciones a docentes registrados que contenían el sitio *web* que dirigía al cuestionario en línea, precedido por la aceptación de participar en la investigación, a través del Formulario de Consentimiento Informado.

De julio a diciembre de 2018, los participantes respondieron un cuestionario preparado por los autores, con preguntas sobre caracterización sociodemográfica, condiciones de vida y trabajo con elementos específicos del proceso de trabajo docente: sexo (masculino o femenino), estado civil (con o sin relación estable), región brasileña a la que pertenece PPGEnf (Norte, Noreste, Centro Oeste, Sudeste o Sur), régimen de trabajo (dedicación exclusiva, tiempo completo, tiempo parcial o docente senior - se jubiló y volvió a trabajar voluntariamente en el PPGEnf), recibo de subsidio de productividad (sí o no), número de acreditación PPG (uno, dos o tres), tiempo de trabajo en PPG (en años), tiempo de enseñanza (en años), tiempo semanal dedicado al posgrado (en horas), tiempo además del contrato de trabajo en noches o fines de semana (en horas), nivel de desempeño en PPGEnf (maestría y doctorado, maestría o doctorado solamente), concepto CAPES del PPGEnf (tres, cuatro, cinco, seis y siete), estudiantes de postgrado bajo guía (número discreto), artículos en preparación (número discreto), opiniones emitidas en los últimos 12 meses para revistas o agencias de financiamiento (número discreto), satisfacción con trabajo en PPGEnf (insatisfecho o satisfecho), influencia negativa del ritmo e intensidad del trabajo en su vida (sí o no), presión para publicación científica (sí o no), ansiedad en el desarrollo de actividades laborales (sí o no), dificultad para conciliar el trabajo con la vida personal y familiar (sí o no), capacidad de memoria y concentración (poco o bastante), oportunidades de ocio (poco o bastante) y satisfacción con el sueño y el descanso (insatisfecho o satisfecho).

La *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS) en su versión adaptada y validada para el portugués brasileño⁽¹⁶⁻¹⁷⁾ se utilizó para evaluar el *workaholism* en sus dos dimensiones: trabajo compulsivo (ítems 1, 2, 4, 6 y 8) y trabajo excesivo (ítems 3, 5, 7, 9 y 10). Los 10 ítems presentan respuestas Likert de 5 puntos (0- nunca y 4- siempre). Los puntajes de

estas dimensiones se dicotomizan en alto y bajo, considerando el percentil 75 como el punto de corte^(2,17), que después de combinarlos, hacen surgir cuatro patrones de trabajo diferentes: trabajadores positivos o relajados (personas con puntajes bajos en trabajo excesivo y trabajo compulsivo), trabajadores *hard* (aquellos que obtienen puntajes altos solo en trabajo excesivo), trabajadores compulsivos (puntaje alto solo en trabajo compulsivo) y *workaholics* (puntaje alto en trabajo excesivo y trabajo compulsivo)

Los resultados de este estudio fueron las dos dimensiones de el *workaholism*: trabajo compulsivo y exceso de trabajo. Los factores asociados se determinaron mediante modelos múltiple de regresión logística, que comenzaron con análisis univariados para verificar la relación entre variables dependientes e independientes (condiciones sociodemográficas, ocupacionales y condiciones de vida).

Los modelos múltiples se elaboraron mediante el método *stepwise forward*, en el que las variables independientes se agregaron individualmente de acuerdo con el orden predeterminado (valores decrecientes de significancia). En el modelo, las variables estadísticamente significativas se mantuvieron ($p < 0,05$), según la prueba de Wald. Todos los análisis se ajustaron para las variables sexo, edad, años de enseñanza a nivel de maestría y/o doctorado, por indicación de la literatura^(2,17) y el docente senior y el número de PPG del enlace por considerarse posibles factores de confusión de esta relación.

Las pruebas Hosmer-Lemeshow y Nagelkerke *R Square* verificaron la calidad del ajuste del modelo final y la variación explicada de los modelos en relación con los resultados, respectivamente. Los resultados se presentaron en *odds ratios* (OR) crudos y ajustados con intervalos de confianza del 95%.

El desarrollo de este estudio siguió los principios de ética en la investigación que involucra a seres humanos en vigor a nivel nacional e internacional, incluida la aprobación del Comité de Ética en Investigación, de acuerdo con la Opinión No. 2.347.839.

Resultados

La muestra de este estudio estuvo compuesta por 333 docentes con una edad media de 53 años (IIQ: 18 años). La mayoría eran mujeres (87,7%), con una relación matrimonial estable (69,4%), con 45,6% provenientes del Región Sudeste, 26,7% del Sur, 18,6% del Noreste, 6,6% del Centro Oeste y 2,4% del Norte.

En cuanto a la caracterización ocupacional, el 66,7% tenía un régimen de trabajo exclusivo, el 7,2% eran docentes séniores, el 19,8% recibían subsidios de productividad y el 29,7% estaban acreditado en dos o tres programas. La mediana del tiempo de trabajo en PPG fue de 8 años (IIQ: 8 años) de enseñanza, las horas semanales dedicadas a estudios de posgrado fueron de 10 horas (IIQ: 12 horas) y las horas además del contrato de trabajo en noches o fines de semana fueron de 10 horas (IIQ: 13 horas). Los docentes trabajaron tanto a nivel de maestría como de doctorado (70,6%), en PPGEnf con conceptos CAPES tres (13,2%), cuatro (25,2%), cinco (46,8%), seis (6,3%) y siete (8,4%).

Aún acerca de las condiciones de trabajo en el posgrado, el 69,7% indicaron presión para la publicación científica y el 71,2% estaban satisfechos con su trabajo en el posgrado. El número de estudiantes graduados y artículos en preparación también fue, en mediana 5 (IIQ: 4); ya el número de opiniones emitidas en los últimos 12 meses para

revistas o agencias de desarrollo fue la mediana de 8 (IIQ: 8).

Además, el 39,9% reportaron ansiedad en el desarrollo de actividades laborales, el 62,5% creían que el ritmo y la intensidad del trabajo influyen negativamente en sus vidas, el 47,4% indicaron dificultades para conciliar el trabajo con la vida personal y familiar, el 72,7% pensaron que tenían suficiente memoria y capacidad de concentración, el 63,4% indicaron pocas oportunidades de ocio y el 56,8% estaban satisfecho con el sueño y el descanso.

En cuanto a las dimensiones de DUWAS, el 20,1% tenían trabajo compulsivo alto y el 19,5% trabajo excesivo alto. De la combinación de estas dimensiones, surgieron patrones de trabajo, en los cuales 70,9% fueron clasificados como trabajadores positivos, 9,0% trabajadores *hard*, 9,6% trabajadores compulsivos y 10,5% adictos al trabajo.

El modelo múltiple presentado en la Tabla 1 presentó un ajuste excelente (Hosmer-Lemeshow: 0,977) y explicó el 38,0% de la ocurrencia de trabajo compulsivo (Nagelkerke R Square: 0,380).

Tabla 1 - Modelo múltiple con factores asociados con el trabajo compulsivo entre docentes de postgrado *stricto sensu* en enfermería (n=333). Brasil, 2018

Modelo múltiple	valor p	Odds ratio ^{crudo} (Intervalo de Confianza del 95%)	valor p	Odds ratio ^{ajustado*} (Intervalo de Confianza del 95%)
Concepto PPGEnf para el que está acreditado (3, 4 e 5 x 6 e 7 [†])	0,003	1 0,319(0,150-0,675)	0,005	1 0,324(0,148-0,707)
Subsidios de productividad (no x sí [†])	0,011	1 3,210(1,300-7,930)	0,016	1 3,417(1,258-9,284)
Influencia negativa del ritmo y la intensidad del trabajo en la vida (no x sí [†])	0,002	1 3,181(1,556-6,500)	0,001	1 3,356(1,596-7,056)
Dificultad para conciliar el trabajo con la vida personal y familiar (no x sí [†])	0,011	1 2,875(1,278-6,467)	0,018	1 2,697(1,183-6,147)
Ansiedad en el desarrollo de sus actividades (no x sí [†])	0,007	1 3,486(1,413-8,597)	0,007	1 3,467(1,394-8,622)
Horas semanales más allá del horario de trabajo (≤10 h x ≥11 h [†])	0,015	1 2,475(1,193-5,135)	0,024	1 2,428(1,122-5,254)
Satisfacción con el sueño (insatisfecho x satisfecho [†])	0,009	1 0,340(0,152-0,760)	0,011	1 0,342(0,149-0,783)

*ajustado por sexo, edad, años de enseñanza en un programa de posgrado, ser un docente senior, número de programas de postgrado en los que el docente está acreditado; [†]categoría de referencia x categoría de prueba

Con respecto a los factores asociados con el trabajo compulsivo, se encontró que tenían mayores probabilidades los docentes que pertenecían al PPGEnf de concepto CAPES 3, 4 y 5, aquellos que tenían subsidios de productividad, aquellos que informaron una influencia negativa del ritmo y la intensidad del trabajo en la vida, aquellos que encontraron más difícil conciliar el trabajo con la vida personal y familiar, con ansiedad en el desarrollo de sus actividades laborales, aquellos que afirmaron desarrollarse más de 11 horas a la semana además del régimen de trabajo y aquellos que indicaron que no estaban satisfechos con el sueño.

La Tabla 2 muestra el modelo explicativo múltiple del 35,4% de la ocurrencia de trabajo excesivo (Nagelkerke R Square: 0,354), que se ajusta adecuadamente (Hosmer-Lemeshow: 0,544).

Como se demostró, presentaron posibilidades significativamente aumentadas de trabajo excesivo los docentes con relaciones matrimoniales estables, que indicaron una mayor presión para la publicación científica, los que informaron haber emitido más de 21 opiniones en los últimos 12 meses y los que informaron tener más de 11 artículos en preparación en el momento de la recolección. Por otro lado, mostraron posibilidades significativamente reducidas de trabajo excesivamente alto, los docentes que pasaban menos de 10 horas a la semana de su régimen de trabajo para dedicarse al posgrado, aquellos que estaban satisfechos con su trabajo en el posgrado, con mucha capacidad de concentración, con muchas oportunidades de ocio y satisfecho con el sueño.

Tabla 2 - Modelo múltiple con factores asociados con el trabajo excesivo entre los docentes de posgrado *stricto sensu* en enfermería (n=333). Brasil, 2018

Modelo múltiple	valor p	Odds ratio ^{crudo} (Intervalo de Confianza del 95%)	valor p	Odds ratio ^{ajustado*} (Intervalo de Confianza del 95%)
Estado civil (sin x con relación [†])	0,042	1 2,195(1,030-4,678)	0,036	1 2,331(1,059-5,132)
Presión para publicación científica (no x sí [†])	0,029	1 2,629(1,104-6,259)	0,031	1 2,681(1,094-6,570)
Horas semanales dedicadas al posgrado (≤10 h x ≥11 h [†])	0,004	1 0,375(0,191-0,734)	0,007	1 0,383(0,192-0,767)
Opiniones/informes emitidos en los últimos 12 meses (≤20 x ≥21 [†])	0,027	1 3,122(1,141-8,540)	0,038	1 3,014(1,062-8,548)
Artículos en preparación (≤10 x ≥11 [†])	0,015	1 3,366(1,262-8,981)	0,022	1 3,198(1,187-8,622)
Satisfacción con el trabajo en el posgrado (insatisfecho x satisfecho [†])	0,003	1 0,371(0,192-0,717)	0,006	1 0,394(0,202-0,770)
Capacidad de concentración (poco x mucho [†])	0,004	1 0,371(0,190-0,723)	0,002	1 0,340(0,169-0,683)
Oportunidades de ocio (pocas x muchas [†])	0,004	1 0,299(0,131-0,680)	0,002	1 0,260(0,111-0,609)
Satisfacción con el sueño (insatisfecho x satisfecho [†])	0,038	1 0,488(0,248-0,959)	0,047	1 0,496(0,248-0,991)

*ajustado por sexo, edad, años de enseñanza en un programa de posgrado, ser un docente senior, número de programas de postgrado en los que el docente está acreditado; [†]categoría de referencia x categoría de prueba

Discusión

La prevalencia del *workaholism* fue del 10,5% entre los docentes de maestría y doctorado estudiados, siendo inferior a la obtenida entre los enfermeros hospitalarios en Italia⁽¹⁸⁾. Sin embargo, el estudio italiano utilizó la mediana como punto de corte y en la presente investigación, se utilizó el percentil 75, lo que puede ser una limitación para determinar el número y el tipo de personas afectadas por el *workaholism* ⁽²⁾.

Los *workaholics* trabajan de manera excesiva y compulsiva, es decir, renuncian a momentos de ocio o vida social y familiar debido al ritmo de trabajo, sin embargo, en la mayoría de los casos, no logran el rendimiento deseado, porque la adicción al trabajo aumenta la vulnerabilidad a la discapacidad laboral, debido al deterioro de la salud biopsicosocial⁽¹⁹⁻²⁰⁾.

La prevalencia identificada en este estudio en relación con las dimensiones de el *workaholism*, indica que dos de cada diez docentes dedican una cantidad excesiva de tiempo al trabajo y piensan, de manera persistente y constante en el trabajo, incluso fuera de la universidad. También debe tenerse en cuenta que el 7,2% de los docentes de la muestra en el presente estudio no pudieron abandonar el trabajo en el momento de la jubilación, ya que volvieron a las actividades en PPGEnf como docentes séniores, incluso sin una relación laboral pecuniaria. Sobre esto, un estudio llevado a cabo con docentes de una universidad pública brasileña reveló que regresan a trabajar debido al deseo de continuar experimentando los sentimientos de placer que proporciona el trabajo, así como la contribución que pueden brindar debido a la experiencia profesional adquirida⁽²¹⁾.

En algún momento de la vida, las personas deberán abandonar el mundo laboral, siendo esencial para la preparación para la jubilación, ya que contribuirá a que la persona tome posesión y la experimente, al máximo, sin enfermarse física o mentalmente⁽²²⁾.

En cuanto a los patrones de trabajo, una parte representativa de los participantes en la presente investigación fueron clasificados como trabajadores positivos, ya que indicaron que concilian adecuadamente la vida personal y profesional, con poco estrés emocional y sin renunciar al tiempo libre debido al trabajo. Sin embargo, los trabajadores positivos pueden desarrollar dependencia para el trabajo a largo plazo si se exponen a condiciones de trabajo desfavorables, como funciones y actividades excesivas, altas demandas y competitividad y falta de valorización profesional⁽²³⁾.

Aun así, el 9,0% de los docentes en esta investigación eran trabajadores *hard*, porque estaban predispuestos a trabajar arduamente, con un alto desempeño en el desarrollo de sus funciones, sin comprometer su vida social y 9,6% fueron clasificados como compulsivos, quienes dependen del trabajo para su satisfacción personal, van más allá de la carga de trabajo diaria, se llevan el trabajo a casa y piensan en el trabajo constantemente. Ambos perfiles están indicados por la literatura como predictores del desarrollo del *workaholism*, ya que emergen de las dimensiones del trabajo excesivo y compulsivo⁽²⁴⁾.

El trabajo compulsivo, la dimensión cognitiva del *workaholism*, refleja pensamientos persistentes sobre el trabajo y la preocupación constante por los problemas en el entorno laboral, incluso en situaciones extraprofesionales⁽²⁴⁾. Los datos del presente estudio mostraron que el trabajo compulsivo alto era mayor entre los docentes que pertenecían al PPGEnf de los

conceptos CAPES 3, 4 y 5, los que recibieron subsidios de productividad, los que desarrollaron más de 11 horas a la semana además del régimen de trabajo, aquellos que informaron ansiedad en el desarrollo de sus actividades, influencia negativa del ritmo e intensidad del trabajo en sus vidas, aquellos que sintieron una mayor dificultad para conciliar el trabajo con la vida personal y familiar y aquellos que no estaban satisfechos con el sueño.

Se cree que los PPGEnf de conceptos más pequeños en el *ranking* realizado por CAPES desean alcanzar mejores evaluaciones, ya que los clasificados como 6 y 7 representan excelencia en la formación de docentes-investigadores⁽¹⁰⁾ y, en consecuencia, implica en aumentar más los recursos financieros. De esta forma, los docentes PPGEnf con un concepto CAPES más bajo pueden sentirse obligados a trabajar más duro para lograr mejores indicadores de producción, ya que la calificación del programa depende de la participación del cuerpo docente. Esto condiciona a este profesional a mantenerse pensando constantemente y preocupado por los problemas laborales, enfocado en lograr los objetivos estipulados, reemplazando así sus momentos de ocio y descanso con trabajo, más allá de los muros de la universidad.

Presentaron más probabilidades de tener un trabajo compulsivo alto, os docentes que recibieron un subsidio de productividad, que se otorga a investigadores, líderes y paradigmas en sus áreas de conocimiento, encuadrándolos en niveles, de acuerdo con sus producciones científicas, tecnológicas y de innovación. Además de ser una forma de reconocimiento y apreciación, la concesión del subsidio tiene como objetivo fomentar un aumento en la producción calificada⁽²⁵⁾. Los resultados del presente estudio indicaron que los docentes con este beneficio tenían una relación adictiva con el trabajo, lo que puede ser un intento de mantener el estatus de investigador de referencia en su área de especialización.

Los docentes en este estudio que desarrollaron más de 11 horas a la semana además del régimen de trabajo, durante las noches y los fines de semana, también tenían una mayor probabilidad de trabajo compulsivo alto. Este resultado puede estar relacionado con la necesidad de realizar múltiples actividades en un corto período de tiempo, especialmente aquellas que necesitan profundización teórica.

La sobrecarga de actividades hace que el docente se acostumbre al intenso ritmo de trabajo, no sea capaz de desconectarse mentalmente de sus deberes profesionales, se sienta culpable por descansar considerando las numerosas actividades pendientes o se frustra, por sentirse útil solo cuando trabaja duro⁽¹⁹⁾. Por lo tanto, no logra administrar el tiempo, adecuadamente, ya que está ansioso por desarrollar sus actividades laborales, a pesar de que se da cuenta de que el ritmo y la intensidad del trabajo influyen negativamente

en su vida y siguen relegando su vida personal y social, el ocio y el sueño, porque cree que solamente el trabajo le da satisfacción profesional y personal.

La dimensión conductual del *workaholism* es el exceso de trabajo y se manifiesta por el trabajo arduo, en el que la persona pasa una gran cantidad de tiempo en actividades laborales, trabajando por encima de sus necesidades económicas y las demandas de las organizaciones a las que pertenece⁽²⁴⁾. Probabilidades significativamente mayores de exceso de trabajo se produjeron entre los docentes con relaciones matrimoniales estables, que sienten una mayor presión para la publicación científica, los que emitieron más de 21 opiniones/informes en los últimos 12 meses, los que tienen más de 11 artículos en preparación, los que dedican menos 10 horas a la semana en el posgrado, aquellos insatisfechos con su trabajo en el posgrado, con poca capacidad de concentración, con pocas oportunidades de ocio e insatisfechos con el sueño.

Acerca de la asociación entre relaciones conyugales estables y trabajar excesivamente, la literatura se manifiesta sólo sobre la relación familiar insatisfactoria y el matrimonio malo, o sea, aquel que es considerado como conflictivo o que no trae satisfacción, puede hacer que la gente trabaje muchas horas⁽²⁶⁾.

Se encontraron probabilidades significativamente mayores de exceso de trabajo entre los docentes que participaron en esta investigación debido a la presión por la publicación científica, la emisión de muchas opiniones anualmente y el hecho de poseer muchos artículos en preparación. La publicación en vehículos científicos representa la difusión del conocimiento y se ha utilizado ampliamente para las evaluaciones de los docentes (avance profesional, calificación del programa, promoción de la investigación, obtención de subsidios de iniciación científica y productividad, entre otros). Sin embargo, la preparación de artículos para revistas especializadas y bien calificadas requiere conocimiento, inversión de tiempo, dedicación, enfoque y disciplina, para que tengan la calidad, relevancia y novedad, es decir, que contribuyan al avance del conocimiento⁽²⁷⁻²⁸⁾.

La evaluación de un artículo científico también requiere tiempo, considerando la responsabilidad de analizar de manera crítica y constructiva la originalidad, la coherencia entre aspectos teóricos, metodológicos e interpretaciones, para colaborar con la mejora de la investigación en cuestión.

Se infiere que el trabajo excesivo entre los docentes de posgrado está relacionado con la actividad mental intensa, en un intento de alcanzar las expectativas en tiempo oportuna, dada la cantidad y complejidad de las tareas, que ocurren en conjunto con otras actividades del docente. Esta situación también puede conducir a la insatisfacción con el trabajo en el posgrado.

La relación entre el exceso de trabajo y la insatisfacción con el sueño puede derivar de las noches, madrugadas y los momentos de descanso relegados debido a las actividades laborales, causando la interrupción de su ciclo de sueño-vigilia, especialmente en la calidad del sueño y las horas de duración⁽²⁹⁾. Cabe señalar que la mayoría de las actividades de enseñanza, debido a su diversidad, son difíciles de medir en horas y, generalmente, no se incluyen en la carga de trabajo semanal, pero se vuelven obligatorias debido a su función y objetivos establecidos por los programas.

Este estudio tiene limitaciones porque se realizó con un cuestionario autoadministrado y, en consecuencia, con la posibilidad de haber respuestas tendenciosas al socialmente prescrito, teniendo en cuenta que la condición del *workaholic* condiciona al individuo a la autonegación, con intentos de encuadrar su condición como la de un trabajador comprometido⁽³⁰⁾. Sin embargo, tiene potencialidades como muestra expresiva, distribuida en todas las regiones del país, que asocia las condiciones de trabajo de las enfermeras docentes de PPGEnf a un fenómeno que ha sido poco estudiado en el área. El *workaholism* es un problema de naturaleza subjetiva y, por lo tanto, puede verse influenciada por las características personales y el proceso de trabajo puede contribuir a su surgimiento o agravación, ya que producir más y más es el lema del mundo capitalista. Por lo tanto, se sugiere que otros estudios incluyan el efecto mediador de la personalidad para profundizar el tema.

Finalmente, la actual situación sociopolítica brasileña ha contribuido al deterioro de las condiciones de trabajo, especialmente aquellas relacionadas con la educación superior y la investigación científica. Los resultados de esta investigación reflejan un sistema de alta demanda y competitividad, permeado por la escasez de recursos financieros e infraestructura, en el cual los docentes invierten su tiempo y salud para capacitar al personal y avanzar en el conocimiento.

Conclusión

Los resultados nos permiten concluir que hay una indicación del *workaholism* en la muestra estudiada y se identificó como factores asociados: relación matrimonial estable, como un aspecto sociodemográfico; condiciones de vida: insatisfacción con el sueño, poca capacidad de concentración y pocas oportunidades de ocio; y condiciones de trabajo docente: estar acreditado al PPGEnf de concepto CAPES 3, 4 y 5, tener subsidio de productividad, sufrir presión para la publicación científica, presentar insatisfacción con el trabajo en el posgrado, realizar más de 11 horas a la semana además del régimen de trabajo, dedicarse menos de 10 horas a la semana al posgrado, emitir muchas opiniones/informes a corto plazo, escribir muchos artículos

simultáneamente, sufrir influencia negativa del ritmo e intensidad del trabajo en la vida, mostrar dificultad para conciliar el trabajo con la vida personal y familiar y presentar ansiedad en el desarrollo de actividades trabajo.

Estos hallazgos indican las características y requisitos del procedimiento de trabajo de los docentes de maestría y doctorado, que se encuentran directamente asociados al *workaholism*, lo que señala la importancia de que los docentes, operen de forma conjunta con los gerentes para revisar los criterios de calidad basados en la cantidad, puesto que son órganos gubernamentales que establecen parámetros. Además, es importante que las instituciones adopten modelos de gestión con políticas de apoyo emocional y bienestar, además de proporcionar condiciones de trabajo adecuadas para sus docentes, vislumbrando la salud ocupacional.

Referencias

1. Pinheiro LRB, Carlotto MS. Prevalence and predictors of workaholism among managers. *Rev Psico*. 2018;27(1):1-11. doi: 10.5354/0719-0581.2018.50742
2. Andreassen CS. Workaholism: An overview and current status of the research. *J Behav Addict*. 2014;3(1):1-11. doi: 10.1556/JBA.2.2013.017
3. Andreassen CS, Griffiths MD, Sinha R, Hetland J, Pallesen S. The relationships between workaholism and symptoms of psychiatric disorders: A large-scale cross-sectional study. *PloS One*. 2016;11(5):e0152978. doi: 10.1371/journal.pone.015297
4. Sussman S, Lisha N, Griffiths M. Prevalence of the addictions: a problem of the majority or the minority? *Eval Health Prof*. 2011;34(1):3-56. doi: 10.1177/0163278710380124
5. Andreassen CS, Griffiths MD, Hetland J, Pallesen S. Development of a work addiction scale. 2012;53(3):265-72. doi: 10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x
6. Andreassen CS, Bakker AB, Bjorvatn B, Moen BE, Magerøy N, Shimazu A, et al. Working conditions and individual differences are weakly associated with workaholism: A 2-3-year prospective study of shift-working nurses. *Front Psychol*. 2017;(8):2045. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02045
7. Molito M, Ghislieri C, Cortese CG. Unsustainable working conditions: The association of destructive leadership, use of technology, and workload with workaholism and exhaustion. *Sustainability*. 2019;11(2):446. doi:10.3390/su11020446
8. Schaufeli WB, Taris TW, Bakker A. Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In: Burke R. *Research companion to working time and work addiction*. Northampton: Edward Elgar; 2006. p.193-217. doi: 10.4337/9781847202833.00018
9. Andreassen CS, Nielsen MB, Pallesen S, Gjerstad J. The relationship between psychosocial work variables and workaholism: Findings from a nationally representative

- survey. *Int J Stress Manag.* 2019;26(1):1-10. doi: 10.1037/str0000073
10. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (BR). Documento de área: Enfermagem. [Internet]. Brasília: CAPES; 2019 [Acesso 31 out 2019]. Disponível em: https://www.capes.gov.br/images/Documento_de_%C3%A1rea_2019/ENFERMAGEM.pdf.
11. Medeiros BN, Siqueira MVS. Managerial discourse to control professors in private higher education institutions: a critical analysis. *Cad EBAPE.* 2019;17(2):294-304. doi: 10.1590/1679-395173014
12. Mazzetti G, Vignoli M, Schaufeli WB, Guglielmi D. Work addiction and presenteeism: The buffering role of managerial support. *Int J Psychol.* 2019;54(2):174-9. doi: 10.1002/ijop.12449
13. Moyer F, Aziz S, Wuensch K. From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. *Int J Workplace Health Manag.* 2017;10(3):213-27. doi: 10.1108/IJWHM-10-2016-0074
14. Salanova M, López-González AA, Llorens S, Del Líbano M, Vicente-Herrero MT, Tomás-Salvá M. Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work Stress.* 2016;(30):228-42. doi: 10.1080/02678373.2016.1203373
15. Li, J. Karoshi: an international work-related hazard? *Int J Cardiol.* 2016;(206): 139-40. doi: 10.1016/j.ijcard.2016.01.092
16. Carlotto MS, Miralles MDL. Translation, adaptation and exploration of psychometric properties of the Dutch Work Addiction Scale Work Addition Scale (DUWAS). *Contextos Clínicos.* 2010;3(2):141-50. doi: 10.4013/ctc.2010.32.08
17. Vazquez AC, Freitas CPP, Cyrre A, Hutz CS, Schaufeli WB. Validity evidences of the Brazilian version of the workaholism scale (DUWAS-16) and its brief version (DUWAS-10). *Int J Psychol.* 2018;(1):69-78. doi: 10.15689/ap.2017.1701.08.13288
18. Nonnis M, Massidda D, Cuccu S, Cortese CG. The impact of workaholism on nurses' burnout and disillusion. *Open Psychol J.* 2018;11(1):77-88. doi: 10.2174/1874350101811010077
19. Atroszko PA, Andreassen CS, Griffiths MD, Pallesen S. The relationship between study addiction and work addiction: A cross-cultural longitudinal study. *J Behav Addict.* 2016;5(4):708-14. doi: 10.1556/2006.5.2016.076
20. Kim S. Workaholism, motivation, and addiction in the workplace: A critical review and implications for HRD. *Hum Resour Dev Rev.* 2019;18(3):325-48. doi: 10.1177/1534484319845164
21. Santos ACS, Ribeiro BGA, Martins JT, Galdino MJQ, Robazzi MLCC, Ribeiro RP. Motivations of retired professors to return to work activities at a public university. *Rev. RENE.* 2016;(17):561-8. doi: 10.15253/2175-6783.2016000400017
22. Pissinati PSC, Évora YDM, Rossaneis MA, Gvozd R, Santos MS, Haddad MCLF. Development of a web software prototype to support retirement planning. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* 2019;27:e3169. doi: 10.1590/1518-8345.3024.3169
23. Atroszko P. Work addiction as a behavioural addiction: Towards a valid identification of problematic behaviour. *Aust N Z J Psychiatry.* 2019;(4):284-5. doi: 10.1177/0004867419828496
24. Schaufeli WB, Shimazu A, Taris TW. Being driven to work excessively hard: The evaluation of two-factor measure of workaholism in the Netherland and Japan. *Cross Cult Res.* 2009;(4):320-48. doi: 10.1177/1069397109337239
25. Guedes MC, Azevedo N, Ferreira LO. Is scientific production sexed? A study of recipients of CNPq productivity scholarships. *Cad Pagu.* 2015;(45):367-99. doi: 10.1590/18094449201500450367
26. Schaufeli WB, Taris TW, Bakker AB. It takes two to Tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. [Internet]. In: *The long work hours culture. Causes, consequences and choices.* 2008 [cited 2019 Nov 19]. p. 203-25. Available from: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/304.pdf>
27. Meyer KE, Witteloostuijn A, Beugelsdijk S. What's in a p? Reassessing best practices for conducting and reporting hypothesis-testing research. *J Int Bus Stud.* 2017;(48):535-51. doi: 10.1057/s41267-017-0078-8
28. Aguinis H, Cascio WF, Ramani RS. Science's reproducibility and replicability crisis: International business is not immune. *J Int Bus Stud.* 2017;(48):653-63. doi: 10.1057/s41267-017-0081-0
29. Pace F, D'Urso G, Zappulla C, Pace U. The relation between workload and personal well-being among university professors. *Curr Psychol.* 2019;1:1-8. doi: 10.1007/s12144-019-00294-x
30. Bakker AB, Shimazu A, Demerouti E, Shimada K, Kawakami N. Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *J Manag Psychol.* 2014;29(1):63-80. doi: 10.1108/JMP-05-2013-0148

Recibido: 20.12.2019

Aceptado: 07.04.2020

Editor Asociado:

Maria Lúcia do Carmo Cruz Robazzi

Copyright © 2020 Revista Latino-Americana de Enfermagem


Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons CC BY.

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Autor de correspondencia:

Maria José Quina Galdino

E-mail: mjggaldino@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-6709-3502>