

VARIABLES ASOCIADAS A LA ADICCIÓN AL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS PROFESIONALES QUE LABORAN EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO

Shieldy Arias- Correa
Diana Marlen Díaz -Amaya¹
Liliana Marcela Medina -Corredor
Carlos Eduardo Moreno- Rivera
Olga Esperanza Romero -Cabrejo
Universidad Piloto de Colombia, Bogotá²

ABSTRACT

The present investigation is made with the objective to identify the different variables that generate labor addiction from the perspective of 50 professionals who toil in the area of Human Talent, of 10 companies of the city of Bogotá. For it, a validated test made up of 35 reagents discriminated in four areas was applied previously (labor, social, familiar and physiological). The obtained results allow to identify some typical characteristics of the addict ones to the work, which will be reflected in the analysis of results obtained from this study.

Key words: addiction, work, motivation, quality of life, style of life, communication, social relation, family and cure.

RESUMEN

La presente investigación se realiza con el objetivo de identificar las diferentes variables que generan adicción laboral desde la perspectiva de 50 profesionales que laboran en el área de Talento Humano, de 10 empresas de la ciudad de Bogotá. Para ello, se aplicó un test previamente validado compuesto por 35 reactivos discriminados en cuatro áreas (laboral, social, familiar y fisiológica). Los resultados obtenidos permiten identificar algunas características típicas de los adictos al trabajo, los cuales se verán reflejados en el análisis de resultados obtenidos de este estudio.

Palabras Claves: adicción, trabajo, motivación, refuerzo, calidad de vida, estilo de vida, comunicación, relaciones sociales, familia y enfermedades.

¹ Correspondencia: Diana Marlen Díaz Amaya. Correo electrónico: dianadiaz@mindefensa.gov.co

² Este artículo fue elaborado por los estudiantes de último semestre de Psicología de la Universidad Piloto de Colombia. Bogotá, julio 2007

INTRODUCCIÓN

Según Fernández (2002), todo ser humano está llamado a trabajar, a obtener beneficios económicos gracias a su trabajo, alcanzar la madurez y la realización personal a través de su labor y aumentar con el trabajo que realiza su autoestima, su desarrollo profesional, su equilibrio emocional, para garantizar su propio bienestar y el de sus semejantes dentro de su medio social.

De esta manera, el ser humano se enfrenta al medio laboral y a la exigencia del mercado actual el cual busca a personas con un alto nivel de desempeño y que den el rendimiento deseado por la organización con la que se han vinculado.

Todo esto puede ser considerado como una de las causas más notorias que deterioran la calidad de vida de los trabajadores y que pueden observarse en nuestro país, factores como la necesidad de dinero, el desempleo, la violencia, las políticas económicas y muchas causas más, van facilitando el terreno, para la implantación de la adicción laboral, este fenómeno se presenta en la actualidad en las organizaciones y ha comenzado a evidenciarse y estudiarse hace relativamente poco tiempo en Colombia.

Teniendo en cuenta que los fenómenos socioeconómicos como la globalización, la productividad, la apertura económica, entre otros, han forzado a las compañías, al aumento de la jornada laboral, conduciendo directa o indirectamente a que las personas se exijan cada día más, determinando esto como las variables que generan adicción laboral pueden introyectarse en el comportamiento del trabajador.

El adicto al trabajo en muchos casos puede verse como algo bueno, ya que puede confundirse fácilmente con un excelente trabajador, por ende un entorno laboral para muchos puede generar un ambiente interesante y para otros puede ser un ambiente adictivo.

En algún momento de la vida el individuo llega a pertenecer a una organización o a varias, incrementando sus conocimientos,

hábitos, experiencias, propósitos y expectativas mutuas, igualmente las organizaciones contribuyen con un gran número de elementos que moldean a los individuos en mayor o menor grado a través del tiempo, motivo por el cual es interesante analizar las variables tanto del individuo como de la organización, que aportan aspectos determinantes en lo que puede llegar a observarse como adicción laboral.

Adicción laboral

En el entorno, familiar y social en el que se desenvuelven los trabajadores de nuestro país, permite ver al trabajo como una virtud muy preciada. Sin embargo, para muchos trabajadores, cada vez más, sus labores van más allá de un modo de ganarse la vida o de realizarse profesionalmente, puede ser una conducta en la que están inmersos componentes adictivos por muchos factores como los psicológicos, económicos y personales.

“La adicción no termina cuando acaba la jornada laboral, sino que resulta una característica usual que los adictos se lleven trabajo a casa, trabajen los fines de semana, durante las vacaciones e incluso estando enfermos”. (Del Líbano, 2004 p, 23).

De acuerdo a Del Líbano (2004), al adicto le importa su propia tarea, y no tanto las relaciones con los demás en el trabajo. Esto le lleva a una incapacidad para comunicarse con los otros, y para delegar. Es por ello que no saben trabajar en equipo

El trabajo juega en nuestra sociedad un papel fundamental e importante al ser un elemento de integración social de los individuos. “Constituye un elemento importante de estratificación social de asignación de status a los diferentes miembros de la sociedad, no solo porque hace posible y justifica un acceso diferenciado a los recursos disponibles, sino por que configura una buena parte de la estructura social (Peiro, 1996, p 34).

Este tipo de personas no son conscientes de la manera como las nuevas compañías y políticas de las mismas los van

absorbiendo de forma que sus vínculos personales y sociales son dejados de lado, donde los únicos que se dan cuenta de esta problemática son sus amigos y seres queridos. Por lo cual se quiso dar a conocer una investigación realizada con canadienses y americanos y de esta manera llegar a profundizar en lo que se pretende con nuestro estudio y dar cuenta de la similitud de problemas Psicológicos en todo el mundo.

Dicha investigación del Trabajolismo, se ha conceptualizado como síndrome aunque ha habido pocas pruebas que le confieren explícitamente como síndrome. Spence y Robbins analizan una escala dimensional, encontraron tres grupos de individuos, uno de los cuales correspondía al perfil de trabajólico (involucramiento alto de trabajo, alto impulso para trabajar, bajo disfrute de trabajo). Para el muestreo del estudio sirvieron empleados administrativos de varias organizaciones de Canadá (78%), Estados Unidos (22%). Una prueba indicó que los canadienses y los americanos no eran significativamente diferentes en términos de las variables estudio y la demografía (edad, género, etnia); por consiguiente, se combinaron las muestras canadienses y americanas para llevar a cabo en análisis, se encuestaron varios empleados, posibles "trabajólicos", pero también a sus conocidos. De 385, se respondieron 174 encuestas, encontrándose una relación directa entre las respuestas de los encuestados y sus conocidos. (Incluyendo por fuera del trabajo).

Trabajo y motivación

En el contexto laboral Colombiano y mas específicamente en la ciudad de Bogota, se puede encontrar en el argot popular, palabras como estrés laboral, motivación laboral, ansiedad, productividad, depresión, y muchas más, donde se podría preguntar si todas estas palabras tienen una relación en común, la respuesta podría ser poco evidente, pero sin duda alguna se encontraría un punto de unión que podría conllevar a lo que es adicción Laboral.

Restrepo (1996) define a esta adicción de manera muy precisa al indicar que hay un aumento significativo del rendimiento laboral

con una profunda relación con el cumplimiento del deber, aclarando que no solo hay adicciones que se generan por sustancias psicoactivas, sino que hay un mundo mas lejano a las definiciones conceptuales de esta patología.

Toro (1954)"La motivación es aquel aspecto de la realidad personal que nos mueve, que imprime orientación y energía a los deseos e intenciones del hombre hasta el punto de hacerlo actuar en la dirección de su logro y orientación. Como el desempeño ocupacional de las personas no ocurren por automatismos instintivos, como sucede con los animales inferiores, siempre existen determinantes que se encuentran bajo el control voluntario de las personas y casi siempre bajo su control consciente." (p, 110)

Existen variables motivacionales externas, como lo son las condiciones físicas del puesto de trabajo, las características de la tarea que el individuo realiza, las condiciones organizacionales y administrativas (en esta ultima podríamos incluir el clima organizacional), las políticas de la compañía, las metas y objetivos, las características de retribución, como lo establece Toro en el siguiente referente.

También hay que revisar las condiciones sociales a las que también se refiere Alonso Fernández, conocidas también como las condiciones de trabajo externas a la persona que se consideran variables motivacionales en la medida en que afecten las preferencias, la persistencia o la fuerza del comportamiento u ocupación del individuo en un contexto laboral determinado.

Fernández (1996) "todas las conductas, potencialmente adictivas comienzan a ser controladas por reforzadores positivos, el aspecto placentero de la conducta en si mismo, pero terminan siéndolo por reforzadores negativos para dar alivio del malestar".

Es así donde, la necesidad de sentirse valorado por el jefe o ser reconocido por los demás, puede verse como dos clases de reforzadores que conducen a la adicción laboral, estos reforzadores se mantienen con

gran continuidad y frecuencia, lo peor de esto es que las personas consideran que este es un éxito propio y no se dan cuenta que se están conduciendo a la adicción, lo único importante para ellos es dar resultados y ser muy eficientes en su labor, así sea sacrificando su propio tiempo, familia y vida social. "Al margen de las percepciones distorsionadas del sujeto, la sobreimplicación laboral responde al ansia o necesidad personal, el trabajo de este modo genera un excitación que oscila entre la fascinación y el sobresalto más que a las necesidades objetivas del entorno laboral. Lo que distingue a un adicto es mas la actitud hacia la tarea que el numero de horas dedicadas. Todo ello viene acompañado frecuentemente por ideas sobrevaloradas acerca del dinero, del éxito o del poder". Fernández, Montalvo y Echeburúa, (1998), (p. 55)

Para comprender este comportamiento mas a fondo, nos enfocamos en la investigación realizada por Restrepo, L.C.(2002). Revista Cambio,: "Cuando suspendo de manera brusca siento ansiedad", "No puedo dejar de llevar trabajo a la casa y sino tengo me lo invento. Si no trabajo me siento inquieto, culpable," dice Rodolfo, un trabajador adicto de 48 años, divorciado, que asiste a terapia.

Como Rodolfo, los adictos asumen horarios demenciales, trabajan en casa y se aburren en las vacaciones. En nuestro país ante la intensificación de conflictos, armados o interpersonales, la soledad afectiva o la miseria mental, el trabajo actúa como sedante, sin embargo no toda dedicación intensa al trabajo revela la existencia de una adicción, las personas muy trabajadoras pero no adictas disfrutan de su trabajo y tratan de equilibrar el tiempo dedicado a trabajar y el dedicado a su familia o sus relaciones sociales.

El Libro Adicciones sin drogas hace referencia a algunas de las características concernientes a la adicción laboral: (Killinger, 1993; Fernández 1996) "Implicación elevada, Impulso por presiones personales, poca capacidad de disfrute, búsqueda de poder o prestigio, todo lo anterior va acompañado frecuentemente por sentimiento de inferioridad y miedo al fracaso". (p, 55)

Comunicación, relaciones sociales, calidad de vida, familia y enfermedades.

Como lo establece Fernández en su libro Adicción sin drogas, para los adictos, el trabajo interfiere negativamente en la salud física, en la felicidad personal o en las relaciones familiares o sociales, reflejando conductas que deterioran la calidad de vida, incluso en actividades rutinarias que podrían ser desempeñadas en los tiempos establecidos para las labores en las organizaciones.

De igual forma, se presenta un marcado deterioro de las habilidades comunicativas de los trabajadores propensos a la adicción, ya que son personas que de una u otra forma se aíslan para lograr sus objetivos sin importarles las opiniones o sugerencias de otros, considerando que entregaran un mejor trabajo, sin darse cuenta que estas actitudes van generando en su personalidad cansancio, estrés e irritabilidad, disminuyendo significativamente la comunicación no solo en su entorno laboral si no de igual forma a nivel personal. "En estas circunstancias las consecuencias negativas son de varios tipos: Relaciones familiares deterioradas, aislamiento social, pérdida del sentido del humor, desinterés por las relaciones interpersonales "No Productivas" relaciones sexuales programadas y no espontáneas, debilitamiento de la salud, alteraciones cardiovasculares relacionadas con el estrés, etc". (Fernández, 1996) (p, 57)

En la actualidad según la comunidad científica, hay una disminución del apetito sexual entre las personas que laboran mas de ocho horas diarias, ya que el aumento de la fatiga y el cansancio generado por el stress laboral, no le proporciona la energía que estimula el deseo sexual, por ende se aprecia mas distanciamiento de parejas, como se observa en la actualidad, donde cada uno de los cónyuges trabajan y dejan en segundo plano todo lo que constituye una relación de pareja.

La teoría del condicionamiento instrumental u operante de Skinner, describe cómo los refuerzos forman y mantienen un comportamiento determinado, por ejemplo el

trabajo realizado por el mismo sujeto es muy bueno, por tanto, es reconocido por el jefe en forma de felicitación o de incentivos.

Igualmente Albert Bandura, describe las condiciones en que se aprende a imitar modelos. Como ejemplo observamos como el éxito laboral que tuvo el padre es imitado por sus hijos para alcanzar el éxito profesional

También mencionamos la teoría realizada por Skinner y Albert Bandura, la cual nos ayudan a explicar la conducta de adicción al trabajo, donde la vida de la persona adicta está dominada por una conducta repetitiva que le produce satisfacción y por ende, su organismo al sentir este placer hace que la conducta se repita una y otra vez; hasta llegar al punto de perder conciencia, este tipo de comportamiento adictivo hace que el hombre pierda aspectos de la vida que le han sido enseñados y reforzados en su vida cotidiana como su salubridad, conciencia, autoestima. etc.

Todos los adictos al trabajo, cualquiera que sea su tipo, concuerdan con la misma idea básica: los proyectos y las actividades son más importantes que las personas. A menudo parecen actuar como si todas las personas que las rodean fueran un inconveniente y no parte esencial de una vida sana y equilibrada. Con frecuencia se muestran poco pacientes ante las debilidades como los errores humanos, en especial si se trata de lo que ellos consideran una falta de disciplina o responsabilidad por parte de quienes no comparten su adicción al trabajo.

Por otro lado según Fernández las enfermedades adictivas coinciden en asentarse sobre el mismo sustrato neurobioquímico. El agrupamiento de las adicciones como un síndrome socio adictivo viene avalado por sus elementos comunes de tipo clínico, la etiología multifactorial, los síntomas y los componentes neurobiológicos (el sustituto neurobioquímico), también considera que la adicción proviene de factores de vulnerabilidad genética, es decir la adicción se puede transmitir genéticamente.

Gran parte de los trastornos y patologías asociados con la adicción laboral se

encuentran clasificados en el DSM-IV (Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales) (Apa/Ops, 1988). La forma en que se agrupó la patología fue la siguiente: Trastornos mentales: irritabilidad, ansiedad y depresión, Trastornos del sueño; Trastornos psicosomáticos digestivos: gastritis, úlcera gástrica y úlcera duodenal, Trastornos psicosomáticos cardiovasculares: hipertensión y enfermedad isquemia del corazón, Trastornos neurológicos: cefalea tensional y migraña, y Fatiga.

Bosqued, (2000) encontró otro grupo de síntomas que son los fisiológicos, como el estrés, insomnio y a largo plazo puede presentarse la hipertensión arterial y aumento de sufrir enfermedades vasculares. También encontró los síntomas de comportamiento, como la necesidad casi compulsiva de realizar listas de cosas por hacer y de anotar en la agenda hasta el más mínimo detalle, todo esto asociado con la incapacidad de estar sin trabajar durante un período prolongado sin experimentar ansiedad, inquietud e irritabilidad.

Con respecto a lo anteriormente dicho es claro que no se puede apartar de la realidad un tema como la adicción laboral, ya que es un fenómeno contemporáneo que se ve íntimamente ligado a la globalización, la exigencia de los mercados, la innovación tecnológica, entre otros, causando malestar, no solamente a quienes lo padecen, sino a las empresas.

(Rueda, 1998) "Colombia y otros países latinoamericanos como México, no ha sido ajeno a esta situación, y se encuentran numerosos ejemplos de modernización que han pasado por la reconversión tecnológica y la transformación de las relaciones laborales. "Esta estrategia, orientada ante todo a incrementar la productividad, inició hacia fines de la década de los ochenta, en nuestro país luego del ingreso de los mercados globales, se vio la necesidad de disminuir el pie de fuerza laboral.

"Esto generó la flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo con la consecuente disminución del control obrero sobre el proceso laboral y la intensificación del trabajo, determinando que se conformaran perfiles de

exigencias laborales que se han asociado con un incremento en los problemas de salud física y mental de los trabajadores” (p, 257).

Ya para finalizar la teoría relacionada con adicción laboral, sus causas y consecuencias, es relevante mencionar los instrumentos creados por diferentes autores para la posible medición de adicción, aunque cabe resaltar que algunos de ellos no han obtenido validación, por lo tanto no poseen la suficiente confiabilidad para ser aplicados.

Work Addiction Risk Test (WART), creado por Bryan Robinson en 1989. Es un cuestionario de autoinforme compuesto por 25 ítems puntuables en una escala Likert que oscila entre 1 a 5 puntos. A pesar de que estas normas no están validadas, intenta diferenciar a los trabajadores en grupos de: (1) no adictos (aquellos que obtengan una puntuación entre 25-56), (2) pseudo-adictos (entre 57-66) y (3) adictos (entre 67-125).

Workaholism Battery (WORKBAT) fue creado por Spence y Robbins en 1992. Es un cuestionario compuesto por 25 ítems puntuables en una escala Likert con 5 puntos de anclaje. Comprende tres sub-escalas: (1) Impulsividad (D), (2) Satisfacción en el trabajo (E) y (3) Implicación en el trabajo (WI). El cuestionario permite distinguir entre el adicto al trabajo, el trabajador entusiasta u otros tipos de perfiles relacionados con el trabajo. Evaluación: es un cuestionario muy utilizado y validado en diferentes países (excepto en Japón en donde los resultados son totalmente diferentes). Las bases teóricas de las 8 formas de adicción al trabajo son cuestionables.

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

primera de adicción al trabajo en una empresa. Validación española de la escala.

MÉTODO

Esta investigación se enmarca dentro de un estudio descriptivo ya que estudia situaciones que ocurren en condiciones naturales, (adicción al trabajo), está diseñado para describir variables, sin considerar hipótesis causales o de otro tipo, a si mismo es de tipo cuantitativo ya que permite recoger y analizar los datos cuantitativos de las variables asociadas a las adicciones al trabajo desde la perspectiva de los profesionales trabajadores del área del talento humano, mediante la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población (adictos laborales).

Es así donde el tipo de estudio de esta investigación pretende identificar, las variables asociadas a la adicción al trabajo, desde la perspectiva de 50 profesionales del área de talento humano de 10 diferentes empresas de la ciudad de Bogotá a través de la aplicación de un cuestionario como técnica específica para la recolección de la información.

Participantes

En esta investigación participaron 50 sujetos de ambos géneros, en edades comprendidas entre los 25 a 46 años, los cuales fueron divididos en dos rangos: de 25 a 35 años, encontramos 17 mujeres y 17 hombres para un total de 34 sujetos y en el rango de 36 a 46 años, se encontraron 8 mujeres y 8 hombres para un total del 16 sujetos, de diferentes profesiones, entre los cuales se encuentran: 8 psicólogos, 3 gerentes de recursos humanos, 4 jefes de selección, 2 jefes de personal, 1 economista, 1 contador, 1 profesional de salud ocupacional, 7 analistas auxiliares de recursos humanos, 12 analistas de recursos humanos, 1 enfermera jefe, 1 analista de selección, 3 abogados, 4 administradores de empresas, 2 ingenieros de sistemas, que laboran en el área del talento humano, seleccionados aleatoriamente en 10 diferentes empresas de la ciudad de Bogotá las cuales igualmente se seleccionaron aleatoriamente.

El tipo de muestreo que se utilizó es no probabilístico ya que “La elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” Hernández, Fernández y Baptista, (2003, p. 305).

La intención de la investigación está predeterminada, así como la muestra a la cual se le aplicará este estudio, por lo tanto es una muestra de expertos ya que “Estas muestras son frecuentes en estudios cualitativos y exploratorios para generar hipótesis más precisas o la materia prima del diseño de cuestionarios, pues se considera que son sujetos idóneos para hablar del tema de estudio” (P. 328)

Instrumento

El instrumento para la recolección de información tiene como objetivo conocer las variables asociadas a la adicción al trabajo, desde la perspectiva de los profesionales del área de talento humano, es un instrumento compuesto por 35 Reactivos dividido en cuatro áreas: laboral, familiar, social y fisiológica. Este instrumento está diseñado en escala tipo likert con cuatro opciones de respuesta (nunca, algunas veces, siempre y casi siempre).

El cuestionario inicialmente constaba de 47 reactivos, los cuales después de ser sometidos a la revisión de cuatro jueces, fueron eliminados 12 de ellos, debido a que no obtuvieron el puntaje necesario para la validez de contenido.

Procedimiento

El procedimiento se llevo a cabo en cuatro fases:

Fase 1: diseño del instrumento: de acuerdo a la finalidad de la investigación y teniendo como base el marco teórico, se procedió al diseño de un instrumento pertinente, que consta de 35 reactivos subdivididos en 4 áreas (laboral, familiar, social y fisiológica), el cual fue sometido a la validez de contenido por cuatro jueces expertos.

Fase 2: selección de la muestra: para seleccionar los participantes se procedió a buscar 10 empresas con una planta de personal numerosa, con un alto índice de productividad, que contara con el área de recursos humanos, de esta área se seleccionaron 5 personas profesionales de cada una de las empresas.

Fase 3: aplicación del Instrumento: se tomaron cinco profesionales del área de talento humano cada una de las empresas, a los cuales se les aplico el instrumento, previa explicación de los objetivos y la mecánica del mismo, en momentos diferentes (uno por uno) y con una duración aproximada de 10 minutos por cuestionario

Fase 4: Análisis de Resultados obtenidos: se procedió a recolectar la información, tabularla y aplicarle los estadísticos correspondientes por medio del programa SPSS (statistical Package for the Social Sciences).

Las variables que comprenden la investigación de adicción laboral y las cuales fueron estimadas de acuerdo a las escalas tipo Likert así: nunca –algunas veces, siempre-casi siempre, relacionadas a continuación:

Laboral: comportamiento laboral y social, rutina y excesivas tareas, presión social y laboral, nivel de competencia en las organizaciones, satisfacción laboral.

Social: estado civil, tiempo de ocio, reconocimiento social, comportamiento laboral y social, genero.

Familiar: relaciones de pareja y afecto, Conflictos, familiares, actividades recreativas, relaciones familiares, comunicación intrafamiliar

Fisiológica: Enfermedades, Psicológica, estado físico

RESULTADOS

Se analizarán los resultados por áreas (laboral, social, familiar y fisiológica) en donde se interpretaran los ítems mas relevantes correspondientes a la opción de respuesta siempre -casi siempre, y los menos relevantes correspondientes a la opción de respuesta algunas veces-Nunca, con sus respectivas figuras.

De la misma manera se analizarán tablas y figuras correspondientes a las variables edad (25-35 y 36-46 años).

Posteriormente se analizarán los resultados por género, en donde se interpretaran los ítems mas relevantes correspondientes a la opción de respuesta siempre-casi siempre, y los menos relevantes correspondientes a la opción de respuesta algunas veces-nunca, con sus respectivas tablas de frecuencia.

Resultados por áreas

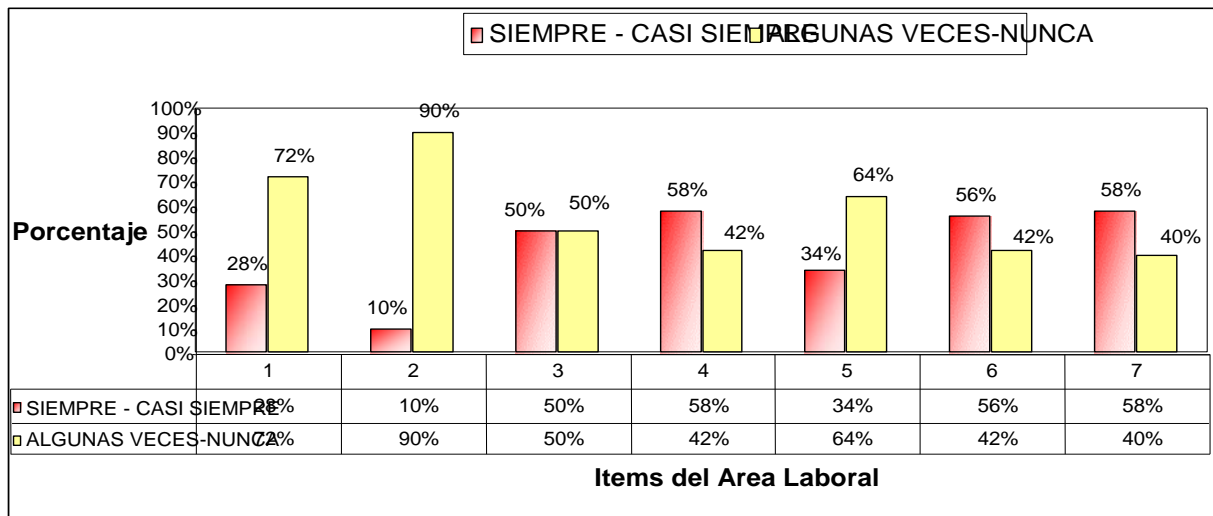


Figura 1. Área Laboral

Como podemos observar en la figura 1, en el área laboral, 58% de los sujetos del total de la muestra, opinan que siempre-casi siempre “la exigencia de las organizaciones son una causa de la adicción laboral” (ítem No 4), igualmente esta misma cantidad de sujetos opinan que siempre-casi siempre “los adictos al trabajo nunca están satisfechas con sus logros laborales, siempre tienen la sensación que debería hacer algo más”, (ítem No 7). Debido a que estos dos ítems fueron los que mayor frecuencia de respuesta obtuvieron, se pueden considerar estas variables como posibles causas de adicción laboral. Por otro lado la opinión personal del 90% de los sujetos que estuvieron de acuerdo con el ítem No.2

dice que “el adicto laboral se siente feliz cuando trabaja hasta altas horas de la noche que departir con su familia”, lo que significa que para estas personas esta afirmación no es representativa como variable que pueda para generar adicción laboral.

Por otro lado el 40% de los sujetos opinan que nunca-algunas veces “el adicto laboral nunca está satisfecho con sus logros laborales. El adicto al trabajo siempre tiene la sensación que debería hacer algo más” (ítem No 7), lo que quiere decir que esta afirmación tiene una puntuación de una minoría no significativa para no descartarla como posible causa de adicción laboral.

VARIABLES ASOCIADAS A LA ADICCIÓN AL TRABAJO

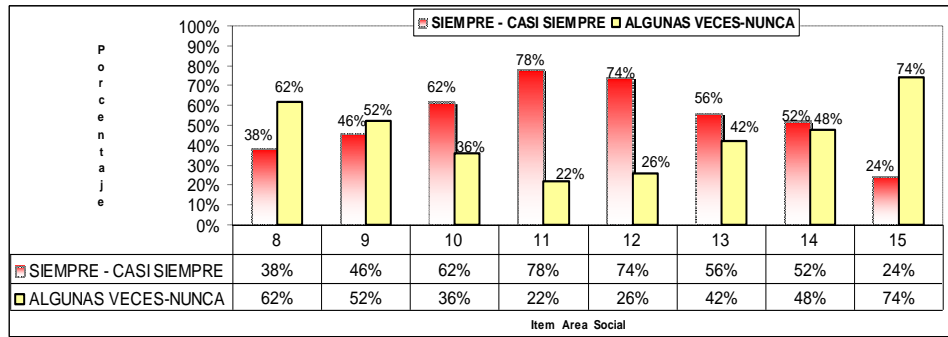


Figura 2. Área Social

Como se puede observar en la figura del área social 78% de los sujetos opinan que siempre-casi siempre en el ítem No. 11, el cual hace referencia a que “el reconocimiento social es una causa de adicción laboral”, por tal motivo este ítem se puede considerar como representativo dentro de las posibles causas de adicción laboral. Por otro lado 24% de los sujetos opinan que siempre-casi siempre correspondiente al ítem No. 15, el cual hace referencia a que “la mujer es más propensa a esta clase de adicción”, por tal motivo esta afirmación no obtuvo un puntaje representativo

para considerarla como generador de adicción laboral.

En esta misma figura se observa que el 74% de los sujetos opinaron sobre el ítem No 15 que nunca-algunas veces “la mujer es mas propensa a esta clase de adicción” lo que significa que no es relevante. Por otro lado 22% de los sujetos opinaron sobre el ítem No. 11 que nunca-algunas veces “el reconocimiento social es una causa de adicción laboral”, lo que quiere decir que esta afirmación tiene una puntuación de una minoría no significativa para no descartarla como posible causa de adicción laboral.

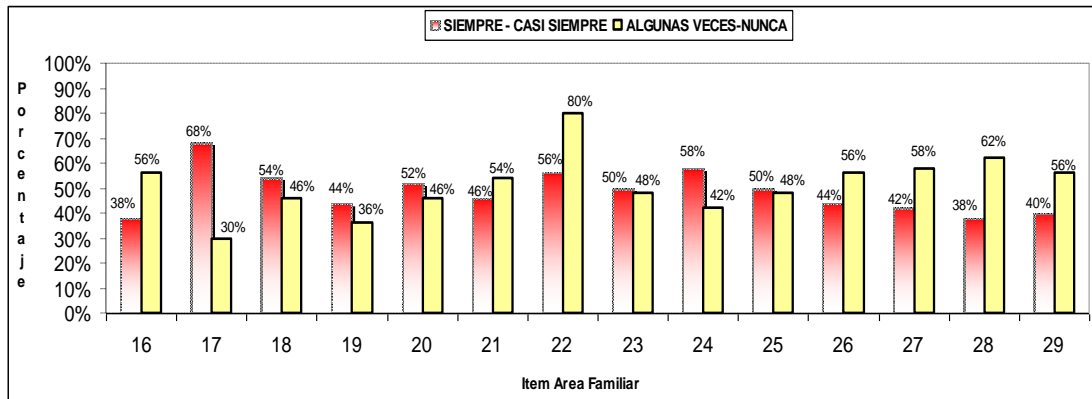


Figura 3. Área Familiar

En la figura 3 área familiar, se puede observar que 68% de los sujetos opinan que siempre-casi siempre correspondiente al ítem No. 17 “el entorno familiar desintegrado conlleva a esas personas a permanecer más tiempo en su trabajo”, considerada ésta variable representativa dentro de las posibles causas de adicción laboral. Por otro lado 30% de los sujetos correspondiente al ítem No.17

piensan que “la falta de afecto personal es compensada por el trabajo” lo que significa que esta afirmación no es representativas para generar adicción laboral.

Por otro lado 62% de los sujetos opinan que nunca o algunas veces en el ítem No. 28 “un hombre adicto al trabajo tiene mayor conflicto familiar que una mujer” lo que significa que no es relevante.

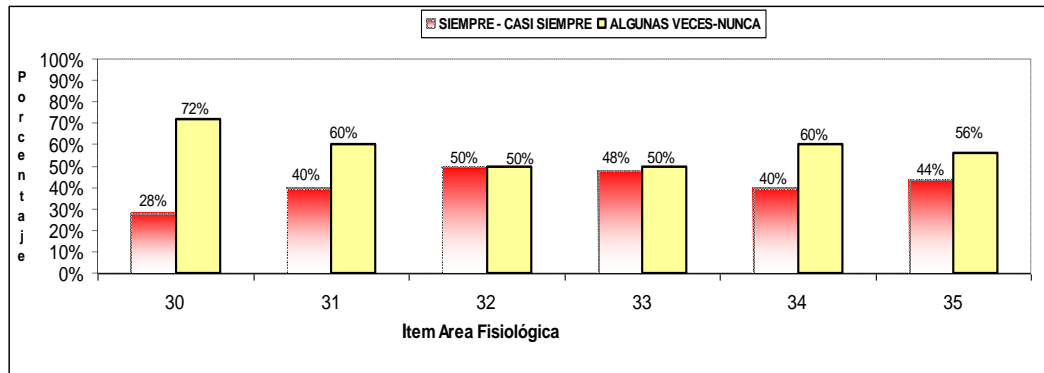


Figura 4. Área Fisiológica

En el área fisiológica desde la opinión personal el 50% de los sujetos opinan que siempre-casi siempre correspondiente al ítem No. 32 “la ansiedad que le genera el trabajo puede ocasionar gastritis”, se puede considerar esta variable para un posterior estudio, teniendo en cuenta que no se podría aceptar ni descartar ya que la otra mitad de la población opina lo contrario.

Por otro lado desde la perspectiva personal el 48% de los sujetos opinan en el ítem No. 30, “el estar enfermo no le impide ir al trabajar”, lo que significa que esta afirmación no es representativa para generar adicción laboral.

En la figura No. 4, 72% de los sujetos opinan que nunca-algunas veces correspondiente al ítem No.30 “estar enfermo

no le impide ir al trabajar” lo cual no es considerado relevante dentro de las posibles variables que generen adicción laboral.

Igualmente la figura No. 4, nos muestra que 50% de los sujetos opinan que nunca-algunas veces correspondiente al ítem No.32 “la ansiedad que le genera el trabajo puede ocasionar gastritis” y el ítem No.33 la falta de control a su actividad laboral puede generar trastornos cardiovasculares (Hipertensión y enfermedad isquemia del corazón); se pueden considerar estas dos variable para un posterior estudio, teniendo en cuenta que no se podría aceptar ni descartar, ya que la otra mitad de la población opina lo contrario.

Área Laboral Rango de Edad de 25 a 35 años.

Tabla 1. Contingencia EDAD * ITEM 4 “La exigencia de las organizaciones son una causa de la adicción laboral”

EDAD			ITEM 4			Total
			ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
25 – 35 AÑOS	Recuento		12	17	5	34
	% de EDAD		35,3%	50,0%	14,7%	100,0%
	% del total		24,0%	34,0%	10,0%	68,0%
36 – 46 AÑOS	Recuento		9	4	3	16
	% de EDAD		56,3%	25,0%	18,8%	100,0%
	% del total		18,0%	8,0%	6,0%	32,0%
Total	Recuento		21	21	8	50
	% de EDAD		42,0%	42,0%	16,0%	100,0%
	% del total		42,0%	42,0%	16,0%	100,0%

En el área laboral con un porcentaje del 65%, equivalente a 22 personas de una población total de 34 sujetos, con edades comprendidas entre 25 a 35 años de edad, consideran que siempre-casi siempre,

correspondiente al ítem No. 4 “la exigencia de las organizaciones son una causa de la adicción laboral”, este ítem puede ser causal de una adicción laboral.

Tabla 2 *Contingencia EDAD * ITEM 6*

“Cuando duran un tiempo prolongado sin realizar alguna tarea laboral, experimentan ansiedad, inquietud e irritabilidad”.

EDAD	25 – 35 AÑOS		ITEM 6				Total
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
		Recuento	1	11	16	6	34
		% de EDAD	2,9%	32,4%	47,1%	17,6%	100,0%
		% del total	2,0%	22,4%	32,7%	12,2%	69,4%
	36 – 46 AÑOS	Recuento	1	8	5	1	15
		% de EDAD	6,7%	53,3%	33,3%	6,7%	100,0%
		% del total	2,0%	16,3%	10,2%	2,0%	30,6%
Total		Recuento	2	19	21	7	49
		% de EDAD	4,1%	38,8%	42,9%	14,3%	100,0%
		% del total	4,1%	38,8%	42,9%	14,3%	100,0%

En el área laboral con un porcentaje del 65%, equivalente a 22 personas de una población total de 34 sujetos, con edades comprendidas entre 25 a 35 años de edad, consideran que siempre-casi siempre,

correspondiente al ítem No. 6 “cuando duran un tiempo prolongado sin realizar alguna tarea laboral, experimentan ansiedad, inquietud e irritabilidad por ende los este ítem puede ser causal de una adicción laboral.

Tabla 3 *Contingencia EDAD * ITEM 1*

“La necesidad de conseguir el puesto deseado puede generar comportamientos obsesivos en los trabajadores”.

EDAD	25 – 35 AÑOS		ITEM 1			Total
			ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
		Recuento	26	5	3	34
		% de EDAD	76,5%	14,7%	8,8%	100,0%
		% del total	52,0%	10,0%	6,0%	68,0%
	36 – 46 AÑOS	Recuento	10	4	2	16
		% de EDAD	62,5%	25,0%	12,5%	100,0%
		% del total	20,0%	8,0%	4,0%	32,0%
Total		Recuento	36	9	5	50
		% de EDAD	72,0%	18,0%	10,0%	100,0%
		% del total	72,0%	18,0%	10,0%	100,0%

También se encontró que para 8 sujetos que representan el 23 % de esta población en edades comprendidas entre 25 a 35 años de edad, consideran que siempre-casi siempre, de acuerdo al ítem No.1 “la necesidad de conseguir el puesto deseado puede generar comportamientos obsesivos en los trabajadores”, por lo tanto esta no es una muestra representativa para considerar que esta afirmación sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Sin embargo con un porcentaje del 77%, equivalente a 26 personas de esta misma población, consideran que nunca-algunas veces, de acuerdo al ítem No.1 “la

necesidad de conseguir el puesto deseado puede generar comportamientos obsesivos en los trabajadores”, por lo tanto este ítem no es causal de adicción laboral.

Igualmente se encontró que para 12 sujetos de esta misma población que representan el 35 % consideran que nunca-Algunas Veces, de acuerdo al ítem No. 1, “la necesidad de conseguir el puesto deseado puede generar comportamientos obsesivos en los trabajadores”, es por esto que no es una muestra representativa para considerar que esta afirmación sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Área Laboral Rango de Edad de 36 a 46 años

Tabla 4. Contingencia EDAD * ITEM 2

“Se siente feliz cuando trabaja hasta altas horas de la noche que departir con su familia”

EDAD	25 – 35 AÑOS	Recuento	ITEM 2			Total
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	
			7	24	3	34
		% de EDAD	20,6%	70,6%	8,8%	100,0%
		% del total	14,0%	48,0%	6,0%	68,0%
	36 - 46 AÑOS	Recuento	2	12	2	16
		% de EDAD	12,5%	75,0%	12,5%	100,0%
		% del total	4,0%	24,0%	4,0%	32,0%
Total		Recuento	9	36	5	50
		% de EDAD	18,0%	72,0%	10,0%	100,0%
		% del total	18,0%	72,0%	10,0%	100,0%

En el área laboral con un porcentaje del 88%, equivalente a 14 Sujetos, con edades comprendidas entre 36 a 46 años de edad, consideran que siempre-casi siempre, de acuerdo al ítem No. 2 “el adicto al trabajo se

siente feliz cuando trabaja hasta altas horas de la noche que departir con su familia”, por ende este ítem pueden ser causa de adicción laboral.

Tabla 5. *Contingencia EDAD * ITEM 3*

“La presión que ejercen las compañías en un mundo de competencias es una de las causas de adicción laboral”

		ITEM 3			Total	
			ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
EDAD	25 – 35 AÑOS	Recuento	13	15	6	34
		% de EDAD	38,2%	44,1%	17,6%	100,0%
		% del total	26,0%	30,0%	12,0%	68,0%
	36 – 46 AÑOS	Recuento	12	1	3	16
		% de EDAD	75,0%	6,3%	18,8%	100,0%
		% del total	24,0%	2,0%	6,0%	32,0%
Total		Recuento	25	16	9	50
		% de EDAD	50,0%	32,0%	18,0%	100,0%
		% del total	50,0%	32,0%	18,0%	100,0%

Se encontró que para 4 sujetos que representan el 25 % de esta población, con edades comprendidas entre 36 a 46 años de edad, de acuerdo al ítem No.3, “la presión que ejercen las compañías en un mundo de competencias es una de las causas de adicción laboral”, por lo tanto esta no es una muestra representativa para considerar que esta afirmación sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Por otra parte con un porcentaje del 75%, equivalente a 12 sujetos de esta misma población, consideran que nunca-algunas veces, de acuerdo al ítem No. 3, “la presión que ejercen las compañías en un mundo de competencias es una de las causas de adicción laboral”, por ende este ítem, no es causal de adicción laboral.

Tabla 6. *Contingencia EDAD * ITEM 1*

“La necesidad de conseguir el puesto deseado puede generar comportamientos obsesivos en los trabajadores”.

		ITEM 1			Total	
			ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
EDAD	25 – 35 AÑOS	Recuento	26	5	3	34
		% de EDAD	76,5%	14,7%	8,8%	100,0%
		% del total	52,0%	10,0%	6,0%	68,0%
	36 - 46AÑOS	Recuento	10	4	2	16
		% de EDAD	62,5%	25,0%	12,5%	100,0%
		% del total	20,0%	8,0%	4,0%	32,0%
Total		Recuento	36	9	5	50
		% de EDAD	72,0%	18,0%	10,0%	100,0%
		% del total	72,0%	18,0%	10,0%	100,0%

Así mismo se encontró que para 2 sujetos de esta misma población que represen-

tan el 12 % consideran que nunca. Algunas Veces, de acuerdo al ítem No.1, “la necesidad

de conseguir el puesto deseado puede generar comportamientos obsesivos en los trabajadores” es por esto que no es una muestra representativa para considerar que

esta afirmación sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Área social rangos de edad de 25 a 35 años

Tabla 7. *Contingencia EDAD * ITEM 11*

“El reconocimiento social es una causa de adicción laboral”.

		ITEM 11			Total	
		ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
EDAD	25 – 35 AÑOS	Recuento	5	22	7	34
		% de EDAD	14,7%	64,7%	20,6%	100,0%
		% del total	10,0%	44,0%	14,0%	68,0%
	36 - 46AÑOS	Recuento	6	6	4	16
		% de EDAD	37,5%	37,5%	25,0%	100,0%
		% del total	12,0%	12,0%	8,0%	32,0%
Total		Recuento	11	28	11	50
		% de EDAD	22,0%	56,0%	22,0%	100,0%
		% del total	22,0%	56,0%	22,0%	100,0%

En el área social con un porcentaje del 86%, equivalente a 29 sujetos con edades comprendidas entre 25 a 35 años de edad, consideran que siempre-casi siempre, de acuerdo al ítem No.11 “el reconocimiento social es una causa de adicción laboral”, este ítem puede ser relevante a esta causa.

Se encontró que para 5 sujetos de esta misma población que representan el 14 % consideran que nunca o Algunas veces, de acuerdo al ítem No. 11, “el reconocimiento social es una causa de adicción laboral”, es por esto que no es una muestra representativa para considerar que sean causas que puedan generar adicción laboral.

Tabla 8. *Contingencia EDAD * ITEM 12*

“Se presenta en ejecutivos y profesionales exitosos”.

		ITEM 12			Total	
		ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
EDAD	25 – 35 AÑOS	Recuento	5	20	9	34
		% de EDAD	14,7%	58,8%	26,5%	100,0%
		% del total	10,0%	40,0%	18,0%	68,0%
	36 - 46AÑOS	Recuento	8	4	4	16
		% de EDAD	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
		% del total	16,0%	8,0%	8,0%	32,0%
Total		Recuento	13	24	13	50
		% de EDAD	26,0%	48,0%	26,0%	100,0%
		% del total	26,0%	48,0%	26,0%	100,0%

En el área social con un porcentaje del 84%, equivalente a 29 sujetos con edades comprendidas entre 25 a 35 años de edad, consideran que siempre-casi siempre, de acuerdo al ítem No.12 “se presenta en ejecutivos y profesionales exitosos” por ende este ítem puede ser relevante para determinar incidencia en adicción laboral.

Se encontró que para 5 sujetos de esta misma población que representan el 14 % consideran que nunca o Algunas veces, de acuerdo al ítem No. 12, “se presenta en ejecutivos y profesionales exitosos” es por esto que no es una muestra representativa para considerar que sean causa que puedan generar adicción laboral.

Tabla 9. *Contingencia EDAD * ITEM 15*
“La mujer es más propensa a esta clase de adicción”

		ITEM 15				Total	
		NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
EDAD	25 – 35 AÑOS	Recuento	3	22	7	1	33
		% de EDAD	9,1%	66,7%	21,2%	3,0%	100,0%
		% del total	6,1%	44,9%	14,3%	2,0%	67,3%
	36 – 46 AÑOS	Recuento	2	10	4	0	16
		% de EDAD	12,5%	62,5%	25,0%	,0%	100,0%
		% del total	4,1%	20,4%	8,2%	,0%	32,7%
Total		Recuento	5	32	11	1	49
		% de EDAD	10,2%	65,3%	22,4%	2,0%	100,0%
		% del total	10,2%	65,3%	22,4%	2,0%	100,0%

También se encontró que para 8 sujetos que representan el 24 % de esta población, de acuerdo al ítem No. 15, “la mujer es más propensa a esta clase de adicción”, por lo tanto esta no es una muestra representativa para considerar que esta afirmación sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Sin embargo con un porcentaje del 76%, equivalente a 25 sujetos de esta misma población, consideran que nunca- algunas veces, de acuerdo al ítem No. 15 “la mujer es más propensa a esta clase de adicción”, por lo tanto, este ítem no es considerarlo como posible causa de adicción laboral.

Área social rangos de edad de 36 a 46 años.

Tabla 10. *Contingencia EDAD * ITEM 13*

“En una reunión social, el tema principal es el trabajo y el propio reconocimiento”.

		ITEM 13			Total	
		ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
EDAD	25 - 35 AÑOS	Recuento	15	13	5	33
		% de EDAD	45,5%	39,4%	15,2%	100,0%
		% del total	30,6%	26,5%	10,2%	67,3%
	36 – 46 AÑOS	Recuento	6	9	1	16
		% de EDAD	37,5%	56,3%	6,3%	100,0%
		% del total	12,2%	18,4%	2,0%	32,7%
Total		Recuento	21	22	6	49
		% de EDAD	42,9%	44,9%	12,2%	100,0%
		% del total	42,9%	44,9%	12,2%	100,0%

En el área social con un porcentaje del 63%, equivalente a 10 sujetos, con edades comprendidas entre 36 a 46 años de edad, consideran que siempre-casi siempre, de acuerdo al ítem No. 13, “el adicto al trabajo en una reunión social, el tema principal es el trabajo y el propio reconocimiento”, por ende este ítem, pueden ser causa de adicción laboral.

Igualmente se encontró que para 6 sujetos de esta misma población que representan el 37 % consideran que nunca-Algunas veces, el ítem No.13, “en una reunión social, el tema principal es el trabajo y el propio reconocimiento”, es por esto que no es una muestra representativa para considerar que esta afirmación sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Tabla 11. *Contingencia EDAD * ITEM 15*

“La mujer es más propensa a esta clase de adicción”

			ITEM 15				
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
EDAD	25 - 35 AÑOS	Recuento	3	22	7	1	33
		% de EDAD	9,1%	66,7%	21,2%	3,0%	100,0%
		% del total	6,1%	44,9%	14,3%	2,0%	67,3%
	36 - 46 AÑOS	Recuento	2	10	4	0	16
		% de EDAD	12,5%	62,5%	25,0%	,0%	100,0%
		% del total	4,1%	20,4%	8,2%	,0%	32,7%
Total	Recuento	5	32	11	1	49	
	% de EDAD	10,2%	65,3%	22,4%	2,0%	100,0%	
	% del total	10,2%	65,3%	22,4%	2,0%	100,0%	

También se encontró que para 4 sujetos que representan el 25 % de esta población, con edades comprendidas entre 36 a 46 años de edad, consideran que siempre-casi siempre, de acuerdo al ítem No. 15, “la

mujer es más propensa a esta clase de adicción”, por lo tanto este ítem, no es una afirmación representativa como causa que pueda generar adicción laboral.

Tabla 12. *Contingencia EDAD * ITEM 8*

“Ser soltera es una de las causas que influye en la adicción laboral”

			ITEM 8				Total
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
EDAD	25 - 35 AÑOS	Recuento	4	16	9	5	34
		% de EDAD	11,8%	47,1%	26,5%	14,7%	100,0%
		% del total	8,0%	32,0%	18,0%	10,0%	68,0%
	36 - 46 AÑOS	Recuento	2	9	4	1	16
		% de EDAD	12,5%	56,3%	25,0%	6,3%	100,0%
		% del total	4,0%	18,0%	8,0%	2,0%	32,0%
Total	Recuento	6	25	13	6	50	
	% de EDAD	12,0%	50,0%	26,0%	12,0%	100,0%	
	% del total	12,0%	50,0%	26,0%	12,0%	100,0%	

Así mismo, con un porcentaje del 69%, equivalente a 11 sujetos, consideran que nunca-algunas veces, de acuerdo al ítem No.

8, "ser soltera es una de las causas que influye en la adicción laboral" por ende este ítem, no es considerado relevante para esta causa.

Área familia rango de Edad de 25 a 35 años

Tabla 13. Contingencia EDAD * ITEM 17

"Un entorno familiar desintegrado conlleva a esas personas a permanecer mas en su trabajo"

			ITEM 17			Total
			ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
EDAD	25 - 35 AÑOS	Recuento	8	21	4	33
		% de EDAD	24,2%	63,6%	12,1%	100,0%
		% del total	16,3%	42,9%	8,2%	67,3%
	36 - 46 AÑOS	Recuento	7	7	2	16
		% de EDAD	43,8%	43,8%	12,5%	100,0%
		% del total	14,3%	14,3%	4,1%	32,7%
Total	Recuento		15	28	6	49
	% de EDAD		30,6%	57,1%	12,2%	100,0%
	% del total		30,6%	57,1%	12,2%	100,0%

En el área familiar con un porcentaje del 76%, equivalente a 25 sujetos, con edades comprendidas entre 25 a 35 años de edad, consideran que siempre-casi siempre, de acuerdo al ítem No. 17, "un entorno familiar

desintegrado conlleva a esas personas a permanecer mas en su trabajo", por ende este ítem pueden ser causal de una adicción laboral.

Tabla 14 Contingencia EDAD * ITEM 21

"Las vacaciones con la familia se hacen interminables e irritables".

			ITEM 21				Total
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
EDAD	25 - 35 AÑOS	Recuento	8	13	9	4	34
		% de EDAD	23,5%	38,2%	26,5%	11,8%	100,0%
		% del total	16,0%	26,0%	18,0%	8,0%	68,0%
	36 - 46 AÑOS	Recuento	2	4	3	7	16
		% de EDAD	12,5%	25,0%	18,8%	43,8%	100,0%
		% del total	4,0%	8,0%	6,0%	14,0%	32,0%
Total	Recuento		10	17	12	11	50
	% de EDAD		20,0%	34,0%	24,0%	22,0%	100,0%
	% del total		20,0%	34,0%	24,0%	22,0%	100,0%

En el área familiar 13 sujetos que representan el 38 % de esta población con edades comprendidas entre 25 a 35 años de edad, consideran que siempre-casi siempre, de acuerdo al ítem No. 21, “las vacaciones con la familia se hacen interminable e irritables”, este ítem no es una muestra representativa para considerar que esta afirmación sean una causa que pueda generar adicción laboral.

Sin embargo con un porcentaje del 62%, equivalente a 21 sujetos de esta misma población, consideran que nunca-algunas veces, de acuerdo con el ítem No. 21, “las vacaciones con la familia se hacen interminable e irritables”, por lo tanto, este ítem no se considera como causal de adicción laboral.

Tabla 15. *Contingencia EDAD * ITEM 26*

“Las Oscilaciones frecuentes del mal estado de humor son transmitidas a su familia por el exceso de trabajo”.

		ITEM 26			Total	
			ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
EDAD	25 - 35 AÑOS	Recuento	21	6	7	34
		% de EDAD	61,8%	17,6%	20,6%	100,0%
		% del total	42,0%	12,0%	14,0%	68,0%
	36 - 46AÑOS	Recuento	7	8	1	16
		% de EDAD	43,8%	50,0%	6,3%	100,0%
		% del total	14,0%	16,0%	2,0%	32,0%
Total	Recuento	28	14	8	50	
	% de EDAD	56,0%	28,0%	16,0%	100,0%	
	% del total	56,0%	28,0%	16,0%	100,0%	

En el área familiar 13 sujetos que representan el 38% de esta población con edades comprendidas entre 25 a 35 años de edad, consideran que siempre-casi siempre, de acuerdo al ítem No. 26, “Las Oscilaciones frecuentes del mal estado de humor son transmitidas a su familia por el exceso de trabajo”, este ítem no es una muestra representativa para considerar que esta afirmación sean una causa que pueda generar adicción laboral

Sin embargo con un porcentaje del 62%, equivalente a 21 sujetos de esta misma población, consideran que nunca-algunas veces, de acuerdo con el ítem No, 26 “las oscilaciones frecuentes del mal estado de humor son transmitidas a su familia por el exceso de trabajo”, por lo tanto, este ítem no se considera como causales de adicción laboral.

Tabla 16. *Contingencia EDAD * ITEM 22*

“La ausencia de hijos en el núcleo familiar genera este tipo de adicción”.

			ITEM 22				
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
EDAD	25 - 35 AÑOS	Recuento	2	11	18	2	33
		% de EDAD	6,1%	33,3%	54,5%	6,1%	100,0%
		% del total	4,2%	22,9%	37,5%	4,2%	68,8%
	36 - 46 AÑOS	Recuento	0	7	3	5	15
		% de EDAD	,0%	46,7%	20,0%	33,3%	100,0%
		% del total	,0%	14,6%	6,3%	10,4%	31,3%
Total	Recuento	2	18	21	7	48	
	% de EDAD	4,2%	37,5%	43,8%	14,6%	100,0%	
	% del total	4,2%	37,5%	43,8%	14,6%	100,0%	

Igualmente se encontró que para 13 edades comprendidas entre 25 a 35 años que representan el 39 % piensan que nunca-algunas veces, de acuerdo al ítem No. 22, “la ausencia de hijos en el núcleo familiar genera

este tipo de adicción”, por lo tanto no hay evidencia suficiente para considerar que este ítem tenga la una puntuación necesaria para considerarlo causa de adicción laboral.

Área familia rango de Edad de 36 a 46 años

Tabla 17. *Contingencia EDAD * ITEM 20*

“Este comportamiento esta determinado por conductas repetitivas de los Padres”.

			ITEM 20				
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
EDAD	25 - 35 AÑOS	Recuento	2	15	11	5	33
		% de EDAD	6,1%	45,5%	33,3%	15,2%	100,0%
		% del total	4,1%	30,6%	22,4%	10,2%	67,3%
	36 - 46 AÑOS	Recuento	0	6	4	6	16
		% de EDAD	,0%	37,5%	25,0%	37,5%	100,0%
		% del total	,0%	12,2%	8,2%	12,2%	32,7%
Total	Recuento	2	21	15	11	49	
	% de EDAD	4,1%	42,9%	30,6%	22,4%	100,0%	
	% del total	4,1%	42,9%	30,6%	22,4%	100,0%	

En el área familiar con un porcentaje del 62%, equivalente a 10 sujetos, con edades comprendidas entre 36 a 46 años de edad, consideran que siempre-casi siempre, de

acuerdo al ítem No.20, “este comportamiento esta determinado por conductas repetitivas de los padres”, por ende este ítems puede ser causal de una adicción laboral.

Igualmente se encontró que para 6 sujetos de esta misma población que representan el 38 % consideran que nunca – alguna vez, de acuerdo al ítem No. 20, “este comportamiento esta determinado por

conductas repetitivas de los padres” por ende este ítem no es una muestra representativa para considerar que esta afirmación sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Tabla 18. *Contingencia EDAD * ITEM 21*

“Las vacaciones con la familia se hacen interminable e irritables”.

			ITEM 21				
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
EDAD	25 - 35 AÑOS	Recuento	8	13	9	4	34
		% de EDAD	23,5%	38,2%	26,5%	11,8%	100,0%
		% del total	16,0%	26,0%	18,0%	8,0%	68,0%
	36 - 46 AÑOS	Recuento	2	4	3	7	16
		% de EDAD	12,5%	25,0%	18,8%	43,8%	100,0%
		% del total	4,0%	8,0%	6,0%	14,0%	32,0%
Total	Recuento	10	17	12	11	50	
	% de EDAD	20,0%	34,0%	24,0%	22,0%	100,0%	
	% del total	20,0%	34,0%	24,0%	22,0%	100,0%	

En el área familiar con un porcentaje del 62%, equivalente a 10 sujetos, con edades comprendidas entre 36 a 46 años de edad, consideran que siempre-casi siempre, de acuerdo al ítem No. 21 “las vacaciones con la familia se hacen interminable e irritable”, por ende este ítem puede ser causal de una adicción laboral.

Igualmente se encontró que para 6 sujetos de esta misma población que representan el 38 % consideran que nunca – algunas veces, de acuerdo al ítem No. 21, “creen que las vacaciones con la familia se hacen interminable e irritable”, por ende este ítem no es una muestra representativa para considerar que esta afirmación sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Tabla 19. *Contingencia EDAD * ITEM 27*

“Los hijos de padres adictos son más propensos a padecer algún tipo de adicción”.

			ITEM 27				
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
EDAD	25 - 35 AÑOS	Recuento	3	16	10	5	34
		% de EDAD	8,8%	47,1%	29,4%	14,7%	100,0%
		% del total	6,0%	32,0%	20,0%	10,0%	68,0%
	36 - 46 AÑOS	Recuento	1	9	2	4	16
		% de EDAD	6,3%	56,3%	12,5%	25,0%	100,0%
		% del total	2,0%	18,0%	4,0%	8,0%	32,0%
Total	Recuento	4	25	12	9	50	
	% de EDAD	8,0%	50,0%	24,0%	18,0%	100,0%	
	% del total	8,0%	50,0%	24,0%	18,0%	100,0%	

También se encontró que para 6 sujetos en edades comprendidas entre 36 a 46 años de edad, consideran que siempre-casi siempre, representando el 37 % de esta población, de acuerdo al ítem No. 27, “los hijos de padres adictos son más propensos a padecer algún tipo de adicción”, por lo tanto este ítems no es una muestra representativa para considerar que esta afirmación sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Sin embargo con un porcentaje del 63%, equivalente a 10 sujetos de esta misma población, consideran que nunca-algunas veces, de acuerdo al ítem No. 27, “los hijos de padres adictos son más propensos a padecer algún tipo de adicción”, por lo tanto, este ítem no es una causa representativa de adicción laboral.

Tabla 20. *Contingencia EDAD * ITEM 28*

“Un hombre adicto al trabajo tiene mayor conflicto familiar que una mujer”.

		ITEM 28				Total	
		NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
EDAD	25 – 35 AÑOS	Recuento	2	19	10	3	34
		% de EDAD	5,9%	55,9%	29,4%	8,8%	100,0%
		% del total	4,0%	38,0%	20,0%	6,0%	68,0%
	36 - 46AÑOS	Recuento	2	8	3	3	16
		% de EDAD	12,5%	50,0%	18,8%	18,8%	100,0%
		% del total	4,0%	16,0%	6,0%	6,0%	32,0%
Total		Recuento	4	27	13	6	50
		% de EDAD	8,0%	54,0%	26,0%	12,0%	100,0%
		% del total	8,0%	54,0%	26,0%	12,0%	100,0%

En el área familiar con un porcentaje del 37%, equivalente a 6 sujetos, con edades comprendidas entre 36 a 46 años de edad, consideran que siempre-casi siempre, de acuerdo al ítem No.28, “un hombre adicto al trabajo tiene mayor conflicto familiar que una mujer”, por lo tanto este ítems no es una muestra representativa para considerar que estas afirmación sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Sin embargo con un porcentaje del 63%, equivalente a 10 sujetos de esta misma población, consideran que nunca-algunas veces, de acuerdo al ítem No. 28 “un hombre adicto al trabajo tiene mayor conflicto familiar que una mujer”, por lo tanto, este ítem no es una causa representativa de adicción laboral.

Área Fisiológica rango de edad de 25 a 35 años

Tabla 21. *Contingencia EDAD * ITEM 30*

“El estar enfermo no le impide ir al trabajar”

		ITEM 30			Total	
		NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE		
EDAD	25 - 35 AÑOS	Recuento	5	22	7	34
		% de EDAD	14,7%	64,7%	20,6%	100,0%
		% del total	10,0%	44,0%	14,0%	68,0%
	36 – 46 AÑOS	Recuento	3	6	7	16
		% de EDAD	18,8%	37,5%	43,8%	100,0%
		% del total	6,0%	12,0%	14,0%	32,0%
Total		Recuento	8	28	14	50
		% de EDAD	16,0%	56,0%	28,0%	100,0%
		% del total	16,0%	56,0%	28,0%	100,0%

En el área fisiológica con un porcentaje del 85%, equivalente a 29 sujetos, con edades comprendidas entre 25 a 35 años de edad, consideran que siempre-casi siempre de acuerdo al ítem No. 30, “el estar enfermo no le impide ir al trabajar”, por ende este ítem, pueden ser causa de adicción laboral.

Igualmente se encontró que para 5 sujetos de esta misma población que representan el 15% consideran que nunca-algunas veces, de acuerdo al ítem No.30, “el estar enfermo no le impide ir al trabajar”, es por esto que no es una muestra representativa para considerar que esta afirmación sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Tabla 22. *Contingencia EDAD * ITEM 31*

“Si pasa más de un día sin estar trabajando lo dominan síntomas de agitación, irritabilidad, dolor de cabeza y estrés”

			ITEM 31				Total
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
EDAD	25 - 35 AÑOS	Recuento	4	15	14	1	34
		% de EDAD	11,8%	44,1%	41,2%	2,9%	100,0%
		% del total	8,0%	30,0%	28,0%	2,0%	68,0%
	36 - 46AÑOS	Recuento	4	7	4	1	16
		% de EDAD	25,0%	43,8%	25,0%	6,3%	100,0%
		% del total	8,0%	14,0%	8,0%	2,0%	32,0%
Total		Recuento	8	22	18	2	50
		% de EDAD	16,0%	44,0%	36,0%	4,0%	100,0%
		% del total	16,0%	44,0%	36,0%	4,0%	100,0%

En el área fisiológica con un porcentaje del 44%, equivalente a 15 sujetos, con edades comprendidas entre 25 a 35 años de edad, consideran que siempre-casi siempre de acuerdo al ítem No. 31, “Si pasa más de un día

sin estar trabajando lo dominan síntomas de agitación, irritabilidad, dolor de cabeza y estrés” por ende este ítem, no es causal relevante que pueda generar adicción laboral.

Por otra parte con un porcentaje del 57% equivalente a 19 sujetos, consideran que nunca-algunas veces, de acuerdo al ítem No. 31, "Si pasa más de un día sin estar trabajando

lo dominan síntomas de agitación, irritabilidad, dolor de cabeza y estrés" por ende este ítem no es una posible causa de adicción laboral.

Tabla 23. *Contingencia EDAD * ITEM 34*

"El adicto al trabajo se despierta varias veces durante la noche por su obsesión al trabajo"

		ITEM 34				Total	
		NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
EDAD	25 - 35 AÑOS	Recuento	0	21	9	4	34
		% de EDAD	,0%	61,8%	26,5%	11,8%	100,0%
		% del total	,0%	42,0%	18,0%	8,0%	68,0%
	36 – 46 AÑOS	Recuento	1	8	5	2	16
		% de EDAD	6,3%	50,0%	31,3%	12,5%	100,0%
		% del total	2,0%	16,0%	10,0%	4,0%	32,0%
Total		Recuento	1	29	14	6	50
		% de EDAD	2,0%	58,0%	28,0%	12,0%	100,0%
		% del total	2,0%	58,0%	28,0%	12,0%	100,0%

En el área fisiológica con un porcentaje del 38%, equivalente a 13 sujetos, con edades comprendidas entre 25 a 35 años de edad, consideran que siempre-casi siempre de acuerdo al ítem No. 34, "el adicto al trabajo se despierta varias veces durante la noche por su obsesión al trabajo", por lo tanto esta no es una muestra representativa para considerar que sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Por otra parte con un porcentaje del 62% equivalente a 21 sujetos, consideran que nunca-algunas veces, de acuerdo al ítem No. 34, "el adicto al trabajo se despierta varias veces durante la noche por su obsesión al trabajo", por ende este ítem no es una posible causa de adicción laboral.

Área Fisiológica rango de edad de 36 a 46 años

En el área fisiológica con un porcentaje del 81%, equivalente a 13 sujetos, con edades comprendidas entre 36 a 46 años de edad, consideran que siempre-casi siempre, de acuerdo al ítem No. 30 "el estar enfermo no le impide ir al trabajar" por ende este ítem, puede

ser causa de adicción laboral. También se encontró que para 5 sujetos que representan el 31 % de esta población, de acuerdo al ítem No. 31, "si pasa mas de un día sin estar trabajando lo dominan síntomas de agitación, irritabilidad, dolor de cabeza y estrés" por lo tanto esta no es una muestra representativa para considerar que sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Por otra parte con un porcentaje del 69% equivalente a 11 personas de esta misma población, consideran que nunca-algunas veces, de acuerdo al ítem No. 31, "si pasa mas de un día sin estar trabajando lo dominan síntomas de agitación, irritabilidad, dolor de cabeza y estrés", por ende este ítem, no es una posible causa de adicción laboral. Igualmente se encontró que para 3 sujetos de esta misma población que representan el 19% consideran que nunca-algunas veces, de acuerdo al ítem No. 30, "el estar enfermo no le impide ir al trabajar", es por esto que no es una muestra representativa para considerar que esta afirmación sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Área Laboral del Género Femenino

Tabla 24. Contingencia genero * ITEM 7

Genero	FEMENINO		ITEM 7			Total
			ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
		Recuento	7	13	4	24
		% de genero	29,2%	54,2%	16,7%	100,0%
		% del total	14,3%	26,5%	8,2%	49,0%
	MASCULINO	Recuento	13	9	3	25
		% de genero	52,0%	36,0%	12,0%	100,0%
		% del total	26,5%	18,4%	6,1%	51,0%
Total		Recuento	20	22	7	49
		% de genero	40,8%	44,9%	14,3%	100,0%
		% del total	40,8%	44,9%	14,3%	100,0%

Como se puede observar en la figura, En el área laboral 17 sujetos, correspondiente al 71%, del género femenino, consideran que siempre-casi siempre “los adictos al trabajo son personas que nunca están satisfechas con sus logros laborales. Siempre tiene la sensación que debería hacer algo más”, por lo tanto el ítem No 7, se puede considerar como una posible causa de adicción laboral.

Igualmente se encontró que para 7 sujetos de esta misma población, correspondientes al 29%, consideran que nunca-algunas veces, “los adictos al trabajo son personas que nunca están satisfechas con sus logros laborales. Siempre tiene la sensación que debería hacer algo más” (ítem No 7), es por esto que no es una muestra representativa para considerar que esta afirmación sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Tabla 25. Contingencia genero * ITEM 2

Genero	FEMENINO		ITEM 2			Total
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	
		Recuento	4	19	2	25
		% de genero	16,0%	76,0%	8,0%	100,0%
		% del total	8,0%	38,0%	4,0%	50,0%
	MASCULINO	Recuento	5	17	3	25
		% de genero	20,0%	68,0%	12,0%	100,0%
		% del total	10,0%	34,0%	6,0%	50,0%
Total		Recuento	9	36	5	50
		% de genero	18,0%	72,0%	10,0%	100,0%
		% del total	18,0%	72,0%	10,0%	100,0%

También se encontró que para 2 sujetos correspondiente al 8%, opinan que casi siempre, “se siente feliz cuando trabaja hasta altas horas de la noche que departir con su

familia” afirmación que corresponde al ítem No. 2, por lo tanto esta no es una muestra representativa para considerar que sea una causa que pueda generar adicción laboral.

Por otra parte 23 personas de esta misma población, correspondiente al 92%, consideran que nunca-algunas veces, “se siente feliz cuando trabaja hasta altas horas de

la noche que departir con su familia” por ende el ítem No.2, “no es una posible causa de adicción laboral”.

Área Laboral del Género Masculino

Tabla 26. Contingencia genero * ITEM 6

		ITEM 6				Total	
		NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
Genero	FEMENINO	Recuento	2	9	11	3	25
		% de genero	8,0%	36,0%	44,0%	12,0%	100,0%
		% del total	4,1%	18,4%	22,4%	6,1%	51,0%
	MASCULINO	Recuento	0	10	10	4	24
		% de genero	,0%	41,7%	41,7%	16,7%	100,0%
		% del total	,0%	20,4%	20,4%	8,2%	49,0%
Total		Recuento	2	19	21	7	49
		% de genero	4,1%	38,8%	42,9%	14,3%	100,0%
		% del total	4,1%	38,8%	42,9%	14,3%	100,0%

En esta tabla correspondiente al área laboral de genero masculino 14 personas, correspondiente al 56%, consideran que siempre-casi siempre, “cuando duran un tiempo prolongado sin realizar alguna tarea

laboral, experimentan ansiedad, inquietud e irritabilidad”, por lo tanto el ítem No 6 se puede considerar como una posible causa de adicción laboral.

Tabla 27. Contingencia genero * ITEM 2

		ITEM 2			Total	
		NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE		
Genero	FEMENINO	Recuento	4	19	2	25
		% de genero	16,0%	76,0%	8,0%	100,0%
		% del total	8,0%	38,0%	4,0%	50,0%
	MASCULINO	Recuento	5	17	3	25
		% de genero	20,0%	68,0%	12,0%	100,0%
		% del total	10,0%	34,0%	6,0%	50,0%
Total		Recuento	9	36	5	50
		% de genero	18,0%	72,0%	10,0%	100,0%
		% del total	18,0%	72,0%	10,0%	100,0%

También se encontró que 3 sujetos, correspondiente al 12%, piensan que, “se siente feliz cuando trabaja hasta altas horas de la noche que departir con su familia”, afirmación que corresponde al ítem No. 2, por lo tanto esta no es una muestra representativa para considerar que sea una causa que pueda generar adicción laboral. Por otra parte con un porcentaje del 88% equivalente a 22 personas de esta misma población, consideran que nunca-algunas veces “se siente feliz cuando trabaja hasta altas horas de la noche que departir con su familia”, por ende el ítem No.2 no es una posible causa de adicción laboral.

Por lo cual podemos determinar que los resultados obtenidos donde una población de 22 sujetos en edades comprendidas entre 25 a 35 años de edad correspondientes al área laboral con un porcentaje del 65%,”la exigencia de las organizaciones son una causa de la adicción laboral”, esta afirmación conduce a la teoría Echeburúa (1998),“La adicción al trabajo se caracteriza por una implicación progresiva, excesiva y desadaptativa a la actividad laboral, con una pérdida de control respecto a los límites del trabajo y una interferencia negativa en la vida cotidiana, (relaciones familiares y sociales, tiempo de ocio, estado de salud, etc)”. Este tipo de implicación progresiva e incontrolable ha hecho que el hombre y la mujer se adapten a las

Tabla 28. *Contingencia genero * ITEM 6*

			ITEM 6				Total
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
Genero	FEMENINO	Recuento	2	9	11	3	25
		% de genero	8,0%	36,0%	44,0%	12,0%	100,0%
		% del total	4,1%	18,4%	22,4%	6,1%	51,0%
	MASCULINO	Recuento	0	10	10	4	24
		% de genero	,0%	41,7%	41,7%	16,7%	100,0%
		% del total	,0%	20,4%	20,4%	8,2%	49,0%
Total	Recuento	2	19	21	7	49	
	% de genero	4,1%	38,8%	42,9%	14,3%	100,0%	
	% del total	4,1%	38,8%	42,9%	14,3%	100,0%	

Se encontró que para 10 sujetos de esta misma población que representan el 42% consideran que nunca-algunas veces, “cuando duran un tiempo prolongado sin realizar alguna tarea laboral, experimentan ansiedad, inquietud e irritabilidad”, es por esto que el ítem No 6, no es una muestra representativa para considerar que esta afirmación sea una causa que pueda generar adicción laboral.

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, sobre adicción laboral y a la percepción que se tiene de esta, se identifican algunas de las puntuaciones más relevantes que pueden ser causa u origen de este tipo de adicción.

necesidades del medio, inhibiendo emociones internas que antes los confortaban, motivaban a su bienestar personal y al del su propio entorno, el ahora es dejar este tipo de sentimientos y deseos personales e incorporarse al mundo global, un mundo de poder, de reconocimiento social, de éxito, dinero, entre otros, conducido inconscientemente al yugo laboral.

Otra de las afirmaciones representativas, se encuentra en la tabla del área laboral corresponde a un porcentaje del 88%, perteneciente a 14 sujetos en edades comprendidas entre 36 a 46 años de edad, el cual expone “se siente feliz cuando trabaja hasta altas horas de la noche que departir con la familia”, así como lo señala Restrepo L.C (2002) las fuentes de motivación externas como esta exigencia laboral,

desarrolla mas rápidamente en los trabajadores la adicción al trabajo con consecuencias devastadoras como el aislamiento y las rupturas familiares.

En estos casos el adicto al trabajo produce desequilibrio tanto personal como intrapersonal, de acuerdo con lo expuesto por Restrepo L.C (2002), donde hace referencia al aislamiento y rupturas familiares, ya que este tipo de adicto se ensimisma en su yo, en esos momento que le produce sentimientos de satisfacción y placer, pero al mismo tiempo escapando de su realidad, provocando malestar psicológico (confusión de pensamientos y sentimientos que generan conflictos intrafamiliares), donde posiblemente se desencadenaran rupturas padre-madre, padre-hijo, madre-hijos e hijos entre si y con probabilidad de que este antecedente prevalezca en las nuevas generaciones.

Por otra parte, encontramos, una población representativa de 29 sujetos, correspondiente al área social con un porcentaje del 86% en edades que oscilan entre 25 a 35 años de edad, el cual señala que "el reconocimiento social es una causa de adicción laboral", este tipo de comportamiento se ha reafirmando en el mundo contemporáneo por causa de las exigencias que el medio ejerce sobre las diversas compañías, lo cual es corroborado por la teoría de Killinger, (1993); Fernández (1996) "la implicación elevada, impulso por presiones personales, poca capacidad de disfrute, búsqueda de poder o prestigio, todo lo anterior va acompañado frecuentemente por sentimiento de inferioridad y miedo al fracaso"; este tipo de personalidad que consciente o inconscientemente refuerzan positiva o negativamente, la conducta del trabajador, la sobreimplicación laboral responde al ansia o necesidad de ser reconocidos de una forma u otra, ya sea en su propia entorno (familiar, amigos) o en el medio social (laboral). Conducta que fortalece su egocentrismo.

Lo anteriormente mencionado, hace que el afán y sosiego de una persona por alcanzar lo deseado, afecte su calidad de vida y entorno familiar.

Esta misma población, dentro del área Social, opina que la adicción laboral puede se una causa representativa, "Se presenta en ejecutivos y profesionales exitosos", de acuerdo con el estudio realizado y desde nuestra posición como Psicólogos, podemos evidenciar que en nuestra sociedad el ser profesional juega un papel fundamental, toda vez que estos, son transformadores en un colectivo social, el cual da ideas y expectativas para mejorar el desarrollo en una organización, sin incurrir en el valor y pérdida de su identidad.

Por otra parte se encontró una población comprendida en edades de 36 a 46 años, del área familiar, donde señala "Este comportamiento esta determinado por conductas repetitivas de los Padres", de acuerdo a esta afirmación, se puede establecer que dentro de las condiciones ambientales que desarrolla cada miembro de la familia, podemos ver reflejas las actitudes que conllevan a que estas mismas sean asimiladas por su entorno y reforzadas por nuestra sociedad ya sea en forma positiva o negativa generando conductas repetitivas; por lo cual podemos considerar una de las posibles causas que puedan generar adicción.

Dentro el desarrollo laboral de cada profesional se pueden ver reflejadas situaciones psicológicas que pueden favorece su realización personal, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y desde luego el aumento de su productividad y de la calidad del mismo, obteniendo su desarrollo personal, la subsistencia de su trabajo y de su familia; no obstante el trabajo genera en el individuo, seguridad, estabilidad emocional, satisfacción, creatividad, autoestima, pero cuando estas misma pierden su límite de manera desfavorable conllevándolas a manifestaciones que se revierten en si mismo y en su entorno social, manifestando deterioro psicológico.

A pesar de no haber suficientes estudios acerca de esta investigación (Variables que generan adicción al trabajo), se puede establecer con alguno de los ítems mencionados, que pueden existir causas que generen adicción laboral, no solo

deteriorando a la persona si no a su entorno familiar.

CONCLUSIONES

El estudio partió desde la concepción de la adicción al trabajo desde un contexto laboral, visto como un sistema dentro del cual existen variables interdependientes que generan, producen y motivan a la implantación de esta.

Para integrar todas las variables involucradas en la descripción y estudio de la adicción, se tomo como marco de referencia el punto de vista de varios autores, como Fernández(1996) que estudia las variables internas y externas, las relaciones de familia y el deterioro de la calidad de vida de cada uno de los trabajadores que padecen de adicción laboral, donde analiza, las fuentes de motivación que aquejan a los trabajadores en un momento dado y su grado de vulnerabilidad predisponerte para padecer de este tipo de adicción.

La conjugación de estos elementos según la perspectiva de la población estudiada, conduce al ajuste de la personalidad o a la presencia del trabajolismo, según la forma como el adicto reaccione a la presencia de las tensiones propias de su ciclo evolutivo o a las que provienen del medio, sabiendo que serán de mejor pronostico aquellos trabajadores que en el momento de padecer de adicción laboral tengan sus habilidades comunicativas intactas con sus redes de apoyo social.

Desde nuestra postura psicológica y de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, encontramos que la adicción al trabajo puede presentarse en el entorno laboral, donde subyace la responsabilidad que tiene el psicólogo organizacional de estudiarla a fondo para prevenir el posible deterioro de la salud psicológica y física de los trabajadores y por ende del bienestar de la organización.

Igualmente los resultados elevados en cada área permiten identificar y evidenciar posibles causas que generan adición laboral en Colombia como la exigencia de las organizaciones y el deseo de superación.

Además, se han obtenido diferencias significativas en función al género y la edad, con respeto a los diferentes ítems.

Entendiendo los resultados obtenidos, hemos extraído las variables que consideramos que pueden ser las que mas inciden en la adicción laboral:

Una de las variables que arrojó una puntuación elevada fue "Los adictos al trabajo son personas que viven con la sensación de que deben hacer algo más", esto se ve reflejado en la constante exigencia de las organizaciones por el nivel de competencias, donde se evidencia la necesidad que tienen los trabajadores de reconocimiento laboral.

Para estos profesionales un adicto al trabajo prefiere estar hasta altas horas en el trabajo que departir con su familia, esta variable la podemos determinar como agente conducente de adicción laboral, ya que existen diferentes factores de orden familiar que hacen que el adicto tenga mas satisfacción por su trabajo que compartir con su vinculo familiar.

La adicción al trabajo se presenta con una alta disminución de las habilidades psicosociales y comunicativas conllevando al deterioro de la calidad de vida del adicto al trabajo, puesto de manifiesto en comportamientos como (ansiedad, conductas compulsivas, aislamiento social, etc.), para la organización (disminución del rendimiento, conflictos sociales, etc.) y para la familia o ambientes extraorganizacionales (divorcios, problemas familiares, disminución de las redes sociales, etc.).

Como todo daño de origen psicosocial, la adicción al trabajo puede diagnosticarse y estudiarse, por ende se pueden hacer aportes para tomar acciones preventivas contra este tipo de adicción y generar equilibrio en el ser humano, para que pueda tener una calidad de vida y un entorno social, laboral y familiar adecuado.

REFERENCIAS

- Bandura, A. (1982). Teoría del Aprendizaje Social. Madrid, Espasa Calpe.,
- Bosqued, M. (2000). ¡Que no te pese el trabajo! Gestión. Gestión 2000, México: Ed. Pirámide.
- Del Libano M, (2004). Riesgo laboral. Adicción al trabajo una relación conflictiva. Nº. 14. pp. 34-37. Nacional.
- Echeburúa, E. (1996). Adicción sin drogas: las nuevas adicciones; juego, sexo, comida, compras, trabajo, Internet. Madrid: Ed, Planeta.
- Fernández, A. (1996). Adicción sin drogas, Las nuevas adicciones. Madrid: Editorial Cauce.
- Fernández, A. (2002). Revista Psicopatológica Vol. 20.No.1.
- Hernández, Fernández y Baptista, (2003). Metodología de la Investigación. 3 Ed. México.
- Killinger, B. (1993). Adicción al Trabajo una dependencia repetible. Guía para la Familia. Barcelona: Ed, Pairois
- Peiró, J. M. (1996). Tratado de Psicología del trabajo. Madrid: Ed. Síntesis S. A.
- Restrepo, L. (1996). El desarrollo de los conceptos Psicológicos. Limusa.
- Restrepo, L.C. (2002). Revista Cambio, de adicción sin Drogas.
- Skinner, B. F. (1979). Sobre el conductismo. Barcelona: Fontanella.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal, of Personality Assessment*, 58(1), 160–178. A Cluster Analysis Investigation of Workaholism as a Syndrome, *Journal of Occupational Health Psychology* 2006, Vol. 11, No. 1, 52–62. Copyright 2006 by the American Psychological Association
- Toro, J (1954). En busca de la Motivación. Madrid.