

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

AUTOR: MORENO, Carlos, ARIAS Shieldy, DIAZ Diana, MEDINA Liliana, ROMERO Esperanza. Facultad de Psicología, Héctor Ricardo Jiménez, Universidad Piloto**

PALABRAS CLAVES: adicción (TG315), trabajo (MT6.85), motivación (TR107), refuerzo (217), calidad de vida (3510), estilo de vida (TR308), comunicación (EMP78), social (TG260) familia (NT2) enfermedades (TG20).

DESCRIPCION: Este es un estudio descriptivo, en el cual se pueden apreciar las variables más importantes, asociadas a la adicción laboral que surgen desde las diferentes perspectivas, de 50 profesionales de edades comprendidas entre 25 a 46 años, de ambos sexos, que laboran en el área de recursos humanos de 10 empresas de la ciudad de Bogotá. Para realizar este estudio se construyó y valido un instrumento con 35 ítems, dividido en 4 áreas (familiar, fisiológico ,laboral y social) encontrando datos que se interpretaron de manera cuantitativa, donde hubo sustento epistemológico a la luz de diversos autores que han realizado aportes significativos sobre el tema (Fernández , Roales ,etc) y que conforman el marco teórico de este trabajo.

FUENTES: Se consultaron un total de 30 referencias bibliográficas distribuidas así: sobre el tema de adicciones 6 libros, sobre aprendizaje social 1 libro , sobre el trabajo 1 libro, sobre adicción al trabajo 4 libros y 3 revistas, sobre psicopatología 4 revistas , sobre salud mental 2 libros, sobre metodología de la investigación 3 libros, sobre medicina y salud comunitaria 1 revista , sobre salud y trabajo 1, sobre psicología del trabajo 1 libro y de psicología 2 libros. Todos estos textos de apoyo pertenecen a autores extranjeros y nacionales.

CONTENIDO: En el contexto laboral Colombiano y mas específicamente en la ciudad de Bogotá, 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 una 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. El Libro Adicciones sin drogas hace referencia a algunas de las características concernientes a la adicción laboral: (Killinger, 1993; Fernandez 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). Siendo esto parte del contenido que apoya como objetivo Identificar cuales son las variables que generan adicción laboral desde la perspectiva de cincuenta

* PROYECTO INSTITUCIONAL

** Estudiantes de último semestre de la Facultad de Psicología, PROGRAMA DE Psicología, con la asesoría del profesor Héctor Ricardo Jiménez.

profesionales que laboran en el área de talento humano de la ciudad de Bogotá de diez diferentes empresa, teniendo en cuenta como variables 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, género. Familiar: relaciones de pareja y afecto, Conflictos, familiares, actividades recreativas, relaciones familiares, comunicación intrafamiliar. Fisiológica: Enfermedades, Psicológica, estado físico.

METODOLOGIA: se enmarca dentro de un estudio descriptivo, está diseñado para describir variables, sin considerar hipótesis causales o de otro tipo, a su mismo es de tipo cuantitativo ya que permite recoger y analizar los datos cuantitativos de las variables. 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 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 y de la opinión personal, 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).

CONCLUSIONES: 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 adicción 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 respecto a los diferentes ítems.

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.).

Anexos: instrumento, cuadro variables de adicción laboral (por áreas)

