

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

Arias c, Shieldy, Diaz A. Diana,
Medina C. Liliana Marcela, Moreno R. Carlos Eduardo,
Romero, Esperanza, Jiménez, Héctor Ricardo.*

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

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.

Introducción

Según Fernández (2002), todo ser humano esta 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 mas, 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.

Planteamiento del problema

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 y suelen tener problemas con sus colaboradores.

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.

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).

Formulación del Problema

¿Cuáles son las variables asociadas a la adicción al adicción al trabajo desde la perspectiva de cincuenta profesionales que laboran en el área de talento humano en la ciudad de Bogotá de 10 diferentes empresas?

Sistematización del Problema

¿Cuales son las variables asociadas a la adicción al trabajo desde la perspectiva de los profesionales del género masculino y Femenino en edades que oscilan entre

25 a 35 años, que laboran en el área de talento humano de la ciudad de Bogotá de diez diferentes empresas?

¿Cuales son las variables asociadas a la adicción al trabajo desde la perspectiva de los profesionales del género masculino y femenino en edades que oscilan entre 36 a 46 años, que laboran en el área de talento humano de la ciudad de Bogotá de diez diferentes empresas?

Justificación

El hombre en su entorno laboral tiende a ser vulnerable a factores internos o externos, que deterioran la calidad de vida en aspectos de vital importancia en su desarrollo psicosocial, relacionados con la comunicación, los vínculos parentales y el crecimiento de sus potencialidades como ser humano.

Por ende como actor de dicha problemática encontramos al psicólogo que labora en la organización, cuyo objetivo principal es observar, identificar y determinar cuales son los posibles riesgos o amenazas que perjudican el estado emocional de los trabajadores, ya que van disminuyendo significativamente la fuerza vital para desarrollar labores, así no se vean alteraciones en los estándares de productividad de las unidades empresariales.

De aquí la necesidad de aportar con esta investigación como futuros psicólogos organizacionales, a las organizaciones y mas específicamente a los miles de trabajadores, que de una u otra manera están siendo llevados de manera inconsciente a la adicción laboral, ya sea por la necesidad de ser altamente competitivos o por

ganar mas dinero y poder suplir mas fácilmente sus necesidades y las de su familia.

Además surge el objetivo de describir particularmente este tipo de adicción en nuestro país, ya que por la falta de evidencias y casos en la sociedad económicamente activa Colombiana, no se encuentran estudios actuales que permitan detallar adecuadamente el conocimiento de esta adicción, dejando en total abandono este campo de investigación, ya que esta clase de adicción puede estar disfrazada por conceptos como la remuneración o el reconocimiento por parte de los demás, pasando inadvertidamente por la vida de los trabajadores de nuestro país.

Otra consecuencia de la falta de investigación sobre la adicción al trabajo en nuestro país, es la especulación generada por la falta de fundamento con la que se realizan hipótesis sobre esta, por tal motivo se tiende a confundir el conocimiento vulgar del conocimiento científico que cierne este tema.

En muchos de estos casos, la adicción puede ser observada como una conducta altamente beneficiosa para las empresas y muy bien calificada por el resto de la sociedad, se puede decir que un adicto al trabajo es un

excelente trabajador o que es muy proactivo, sin llegar a imaginarse las consecuencias nefastas que tiene esta adicción, como la desintegración de los núcleo familiares o las enfermedades coronarias que gradualmente van causando la muerte ya que aceleran el estilo de vida, sometiendo a la alta dependencia única y exclusivamente hacia el trabajo.

Por tanto, se pretende describir como se percibe esta adicción, desde la perspectiva de cincuenta profesionales de Bogotá a través de los estudios e hipótesis de diferentes autores, identificando las posibles variables asociadas a la adicción al trabajo, evitando su confusión con las adicciones comúnmente conocidas, legales e ilegales como lo son, las drogas, el alcohol, el tabaquismo etc, las cuales por su larga trayectoria en la vida del hombre han sido estudiadas por diversos expertos, que han logrado mostrar sus causas y consecuencias permitiendo algún tipo de tratamientos.

Esta investigación ofrecerá una perspectiva general acerca de las variables asociadas a la adicción al trabajo desde el punto de vista de los profesionales del área de talento humano de diez diferentes empresas de la ciudad de Bogotá de genero masculino y femenino,

contribuyendo de esta manera a la investigación de lo que posteriormente podría ser un estudio a profundidad sobre las variables que pueden generar adicciones laborales en Bogotá, buscando así disminuir los paradigmas confusos sobre dicho fenómeno.

Para poder comprender lo anteriormente descrito es importante aclarar que el área del talento humano dentro de una organización, es aquella que se encarga de velar por el bienestar, la comunicación, la constante evaluación y la calidad de vida tanto laboral como psicosocial de los individuos que allí trabajan, es por esto, que esta investigación se basa en las perspectivas de profesionales que laboran en el área del talento humano.

Adicionalmente hay que tener en cuenta aspectos que puedan influir en dicho fenómeno, como lo son: la familia, el trabajo y el entorno social en el cual interactúa el individuo, así como el tipo de personalidad, las motivaciones, los mecanismos de afrontamiento y la predisposición a enfermedades fisiológicas.

También, existe la necesidad de observar cómo el anhelo de ocupar posiciones de poder, de control, de

éxito o prestigio, combinados con rasgos de personalidad ambiciosos y autoexigentes, puede incidir directa o indirectamente en presencia de una adicción laboral.

Por último dichas causas sumadas a las relaciones laborales indican como a través de algunos hechos sociales como los mercados globales, forzan a las entidades empresariales y por ende a los individuos a la predisposición psicológica.

Objetivo General

Identificar cuales son las variables asociadas a la adicción al trabajo desde la perspectiva de cincuenta profesionales que laboran en el área de talento humano de la ciudad de Bogotá de diez diferentes empresa.

Objetivos específicos

Identificar cuales son las variables asociadas a la adicción al trabajo desde la perspectiva de los profesionales del género masculino y femenino en edades que oscilan entre 25 y 35 años, que laboran en el área de talento humano de la ciudad de Bogotá en diez diferentes empresas.

Identificar cuales son las variables asociadas a la adicción al trabajo desde la perspectiva de los profesionales del género masculino y femenino en edades

que oscilan entre 36 y 46 años, que laboran en el área de talento humano de la ciudad de Bogotá de diez diferentes empresas.

Marco Teórico

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

En búsqueda de esta respuesta, dentro del campo de investigación citamos a Restrepo (1996) quien define la 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 más lejano a las definiciones conceptuales de esta adicción, tal como esta plasmado en el siguiente referente donde se explica un acontecimiento entre especialistas e investigadores con respecto a las conductas que atentan contra la salud psicológica.

Restrepo, L.C (2002). Revista Cambio, "Se trata de adicciones no químicas, sin drogas, que la sociedad aprueba por que están orientadas hacia actividades supuestamente saludables, pero que en el fondo pueden ocultar problemas emocionales y de personalidad" (p. 56).

Diversas teorías conductuales ayudan a comprender, predecir y controlar el comportamiento humano, tratando de explicar como los sujetos aprenden comportamientos que pueden llegar a ser controlados o no, cuando sus pensamientos no logran controlar su comportamiento, reflejan conductas que socialmente no son aceptadas que caracterizan a un adicto al trabajo.

Dentro de las teorías conductuales encontramos a Pávlov (1928) quien explicó en su teoría del condicionamiento clásico, como los estímulos simultáneos llegan a generar respuestas semejantes, aunque tal respuesta fuera evocada en principio sólo por uno de ellos; tal es el caso de un trabajador que es reconocido y mejor pago por su excelente labor y con un aumento implícito de sus actividades diarias, todo esto motiva a que el sujeto aumente su jornada laboral para mejorar su remuneración.

También la teoría del condicionamiento instrumental u operante de Skinner (1979), 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 (1982), describe las condiciones en que se aprende a imitar modelos. Como ejemplo observamos el éxito laboral que tuvo el padre y como es imitado por sus hijos para alcanzar el éxito profesional

De esta manera las teorías realizadas por Skinner (1979) y Albert Bandura (1982), y que fueron mencionadas anteriormente, 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 olvide aspectos que le han sido enseñados en su formación y reforzados en su vida cotidiana como su salubridad, conciencia, autoestima, entre otras.

Dichos aspectos de la vida cotidiana como lo manifiesta Echeburúa (1999), "Las conductas adictivas son el centro de su atención y de excitación, van desarrollando aversión ante la falta de atención a sus vínculos familiares, sociales, personales, intrapersonales producido por la evitación que va desarrollando el adicto (laboral)". (p. 62)

Estas conductas se van reforzando por su entorno y vínculos sociales en los que se relaciona el adicto al trabajo, operando negativamente hasta debilitar su propia vida (física, laboral, etc).

"El adicto al trabajo se puede evidenciar con conductas recompensadas y reforzadas por el mismo, aumentando su autoestima en forma positiva, anteponiendo vínculos familiares, sociales y laborales, conllevándolos a un debilitamiento emocional, moral, y sentimental". Echeburúa, (1999 p, 65)

A su vez, esta conducta desadaptativa pone de relieve otro factor distintivo de un auténtico adicto al trabajo que es su incapacidad de descansar. Aunque han aprendido muy bien como mantenerse ocupados, nunca han logrado aprender a descansar ni a tomar las cosas con calma.

Sin embargo, la Comunidad Científica a menudo tiende a relacionar la adicción únicamente con el alcohol, abuso de drogas entre otras, es claro que los comportamientos adictivos se manifiestan en diferentes conductas y formas, por ende, al hablar de adicciones de una manera muy precisa, puede ser algo muy complejo, ya que las variables que intervienen en la adicción deterioran muchos aspectos de la vida de los trabajadores, como por ejemplo la condición social, física y psicológica de un individuo.

Parte de estas variables psicológicas como el auto reconocimiento, las relaciones sociales y la comunicación fueron estudiadas por investigadores como Corinne (1994) donde explica que "las adicciones se desarrollan a partir de un ciclo vicioso de autoestima baja: tiene adicciones por que se siente mal con usted, y no se gusta porque es un adicto. En general, las personas se muestran temerosas y avergonzadas". (P. 21). Este temor y vergüenza se genera por la dificultad de confesar su adicción ante si mismo y ante los demás ya que es un comportamiento del cual el adicto no se enorgullece.

De acuerdo con Corinne (1994), las personas con adicciones suelen subestimar y negar lo que hacen cuando

se les pregunta al respecto sobre sus labores cotidianas, pregunta que de una manera u otra es evadida, se puede determinar por lo tanto que la baja autoestima va de la mano de las adicciones y las emociones, todo este mediado por las fuentes de motivación, es decir la motivación es la fuerza interna y el motor de la conducta como lo explica Toro a continuación:

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". (p, 110). Tales conductas no instintivas están sujetas a la supremacía del control consciente del hombre, reflejado en aspectos como su actividad laboral, dimensión que hace que el ser se sienta realizado y motivado.

El hombre es susceptible a motivaciones 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 última 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.

Toro (1954) "la estructura motivacional de una persona es una dimensión de su personalidad" (p, 127) este concepto motivacional integra distintos caracteres del ser, como lo son, maneras de pensar y actuar tanto individual como social, las cuales se consideran condiciones internas y externas de la motivación.

Teniendo en cuenta estas condiciones sociales manifiestas por Toro, conocidas también como las condiciones de trabajo externas a la persona (la sociedad, las organizaciones etc), son consideradas 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.

Es así, como las variables motivacionales internas y externas, manejadas de una manera inadecuada por un individuo dentro de una organización pueden generar problemas en su salud física y mental, tales como estrés, adicción laboral, síndrome del quemado, entre otros.

Estos problemas de salud presentes dentro del entorno laboral ha generado una profunda preocupación por el

bienestar psicoemocional de los trabajadores, por esto los profesionales del área de la salud observan las implicaciones de la adicción laboral en el aspecto físico como en el aspecto psicológico y su relación con las emociones como lo explica Corinne (1994) "la mayoría de las adicciones, no solo son adictivas tanto psicológica como físicamente, si no que algunas también parecen ser lo que yo llamo adicciones emocionales".(p, 31)

Este planteamiento relacionado por Corinne (1994), tiene una estrecha relación con la estructura motivacional que establece Toro, en la cual integra distintos caracteres del ser, como lo son, las adicciones emocionales, que hace que las personas actúen según sus emociones y su personalidad.

Estas conductas y emociones son características de individuos con baja autoestima como lo establece Corinne (1994) y que a su vez Fernández lo relaciona como una característica de personalidad o estado emocional que aumenta la predisposición para ser adicto, puesto de manifiesto con el siguiente referente: Fernández (1996) "La adicción es una afición patológica que, al causar dependencia, restringe la libertad del ser humano. En algunos casos hay ciertas características de personalidad

o estados emocionales que aumentan la vulnerabilidad psicológica a las adicciones". (p.17)

Es evidente que las dependencias psicológicas restringen al ser humano, el cual puede ser o no vulnerable a cualquier circunstancia que se le presente en su vida cotidiana, así mismo estas dependencias afectan la conducta, deteriorando el control y dominio sobre sus impulsos y deseos, ya que hay agentes internos y externos que facilitan la presencia de la adicción. Como explica Fernández a continuación:

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" (p. 17).

Como ejemplo de este caso de factores externos que intervienen en la presencia y permanencia de la adicción, ya que algunos adictos al trabajo, tienen la necesidad de sentirse valorados por el jefe o ser reconocidos por los demás, estos reforzadores se mantienen con gran continuidad y frecuencia ya que ellos 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.

En estos casos el sujeto muestra una fuerte dependencia psicológica hacia la misma conducta adictiva, actúa con ansia y de forma impulsiva, pierde interés por cualquier otro tipo de actividades gratificantes anteriores, sin ser capaz de controlarse a pesar de las consecuencias negativas experimentadas.

Estos hábitos de conducta en apariencia inofensivos que se convierten en adictivos, deterioran la calidad de vida de los trabajadores significativamente, tal es el caso del trabajador que aumenta sus horas laborales, con el único fin de completar el trabajo y recibir compensación o gratificación de las personas que lo rodean en su entorno laboral, de modo que si en una nueva oportunidad debe hacerlo, lo hace adjudicando única y exclusivamente los meritos de la labor bien hecha.

Unificando todo este conocimiento sobre lo que implica la adicción laboral, sus posibles variables y consecuencias, se puede observar como estos estudios se relacionan con la teoría expuesta por Echeburúa (1998) quien define a la adicción laboral como:

“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)”.

Es claro que un adicto laboral puede tener percepciones distorsionadas hacia sus obligaciones relacionadas con la labor, pueden percibir ansiedad o necesidad personal por el trabajo, de este modo genera una 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 más la actitud hacia la tarea que el número 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)

Complementando estas características del adicto, se ponen de manifiesto expresiones típicas con las que puede reconocerse a algunos de estos, tales expresiones se encuentran relacionadas en la investigación realizada por Restrepo L.C(2002). Revista Cambio, con un adicto de nombre Rodolfo, divorciado y de 48 años: “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,” como Rodolfo, los adictos al trabajo asumen horarios demenciales, trabajan en casa y se aburren en las vacaciones.

En Colombia hay miles de trabajadores que ceden ante variables externas o internas que influyen en la adicción (la intensificación de conflictos, la soledad, la pobreza, la situación socioeconómica, la baja autoestima, la competencia global, etc.), el trabajo actúa como sedante, sin embargo, no toda dedicación intensa al trabajo revela la existencia de una adicción, algunas personas muy trabajadoras, disfrutan de su trabajo y tratan de equilibrar el tiempo dedicado a laborar, a su familia y sus relaciones sociales.

El libro adicciones sin drogas hace referencia a algunas de las características concernientes a la adicción laboral: 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”. (p, 55)

Como lo establece Fernández (1996) 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 distancian de los demás, 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.

Según Fernández, (1996) la disminución en la comunicación en las parejas conformadas con adictos al trabajo, presentan consecuencias negativas de varios tipos: relaciones familiares deterioradas, aislamiento

social, pérdida del sentido del humor, pérdida de la percepción de la realidad, desinterés por las relaciones sexuales, deterioro de la salud y se evidencian alteraciones cardiovasculares relacionadas con los altos niveles de ansiedad y estrés con los que vive el adicto laboral.

De acuerdo con esto en la actualidad según la comunidad científica, existe una disminución del apetito sexual entre las personas que laboran más de ocho horas diarias, ya que el aumento de la fatiga y el cansancio generado por el estrés laboral, no le proporciona la energía que estimula el deseo sexual, por ende se aprecia más distanciamiento de parejas, donde cada uno de los conyugues trabajan y dejan en segundo plano todo lo que constituye una relación sentimental.

También es importante resaltar el deterioro de la percepción de su realidad, un adicto al trabajo puede negar que la padece, reflejando los síntomas de negación al problema, y si ha distorsionando su realidad, puede considerar que llevar trabajo a casa o aumentar sus horas de trabajo, lo hace más efectivo y más competente hacia la labor que desempeñan, el trabajo es el elemento prioritario en todo lo que lo rodea, olvidando las

relaciones de familia, de pareja, su vida social y demás áreas importantes en el desarrollo de su vida.

Los adictos al trabajo, coinciden 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 de quienes no comparten su adicción al trabajo.

Esta tendencia otorga mayor importancia al trabajo que a las personas, es lo que diferencia a un verdadero adicto al trabajo de los demás trabajadores. También la adicción al trabajo refleja algunas consecuencias que subyacen como la soledad, son personas poco dispuestas a permitir que los demás invadan sus vidas, y temerosos de que eso pudiera sucederles, se mantienen ocupados ya que es la única forma que conocen para olvidarse un poco de su soledad.

Desde otra perspectiva teórica de adicción al trabajo se encuentra la de Bosqued, (2000), en la cual expone

tres tipos de adictos, el primero de ellos es el complaciente, que se caracteriza por ser menos ambicioso y más sociable que los otros adictos, para ellos la aprobación del jefe, de los compañeros de trabajo es de gran importancia. Se callan sus problemas y tienen más posibilidades de caer en una depresión

En un segundo lugar se encuentra el adicto controlador, son independientes y ambiciosos, odian perder el control, también cuando descienden en su rendimiento laboral, se vuelven ansiosos e irritables.

Por último menciona el narcisista controlador, su personalidad está desequilibrada y en situaciones de tensión, puede llegar a la despersonalización (sensación de no ser uno mismo, de no conocerse a sí mismo) y a la desrealización (sensación de ver y experimentar lo circundante como un sueño). Son egocéntricos u egodistónicos.

Como reflexión a estos apartados podemos encontrar que un adicto al trabajo, puede transformar sus proyectos de vida y la forma como percibe su realidad generando una relación dualista entre lo laboral y su estabilidad emocional como ser humano.

Este dualismo desde una de las perspectivas teóricas de Bosqued, (2000) sobre las adicciones al trabajo, establece que la sobreimplicación laboral responde al ansia o necesidad que tiene el adicto hacia el trabajo, el sentirse insatisfecho o irritable cuando se encuentra alejado de la actividad laboral (días festivos, fines de semana y vacaciones), presenta conductas desadaptadas, ya que en estos casos la actividad laboral funciona como una fuente de motivación y como un desafío impuesto por la propia persona para evaluar su capacidad, generando una excitación que oscila entre la fascinación. Todo ello viene acompañado frecuentemente por las ideas sobrevaloradas acerca del dinero, éxito, poder, prestigio y el reconocimiento social.

Estas ideas sobrevaloradas van acompañadas de la actividad física y psicológica, según Jeanne, (1999) "los adictos al trabajo necesitan mantenerse activos y ocupados todo el tiempo". Mucha gente piensa que los adictos al trabajo basan su amor propio en la productividad y el cumplimiento de su trabajo lo cual es cierto para alguno de ellos. Normalmente se les respeta y admira profesionalmente por sus logros y por la energía que los impulsa. Sin embargo, mediante un exámen más

cuidadoso es posible advertir que muchos adictos al trabajo simplemente se mantienen ocupados en algo, aunque se trate de algo totalmente trivial.

Adicionalmente Bosqued, (2000) encontró otro grupo de síntomas que son los fisiológicos, como el estrés, insomnio y a largo plazo puede presentarse la hipertensión arterial con la posibilidad de sufrir enfermedades cardiovasculares. También encontró los síntomas de comportamiento, como la necesidad 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.

Para estos individuos lo importante consiste en mantenerse en constante movimiento y en ocasiones muestran una genuina ambivalencia entre la productividad y cumplimiento. Como es lógico, terminar un trabajo o un proyecto podría dejarlo sin nada que hacer. Algunos adictos al trabajo son más organizados que otros y se las ingenian para mantener una cantidad constante de proyectos futuros esperando que los puedan iniciar.

Por esta causa se puede determinar que en Colombia y en el mundo en subdesarrollo se puede entender medianamente el fenómeno que precede a la adicción al trabajo en la sociedad y específicamente en la población económicamente activa, "Desde hace varias décadas en los países industrializados se identificó la importancia que tiene la adicción al trabajo en la generación de trastornos mentales y psicosomáticos" (Gardell, 1971. p, 17),ninguna empresa puede evitar este tipo de adicciones, e inclusive las organizaciones en países desarrollados no se escapan de este mal, por ende a manera global podemos evidenciar causas como la competencia, los monopolios y las nuevas estrategias de mercado, que obligan a las empresas a tomar medidas de alta exigencia que originan directa o indirectamente la adicción laboral.

En países de América Latina, el interés por tal problemática también ha estado presente desde hace varios años como lo explica Seligmann, (1986)

la necesidad en la actualidad de considerar el efecto que la modernización y la globalización económica han producido sobre las condiciones laborales de los trabajadores, como la calidad de vida de estos y el desarrollo social, ya que para muchos se han incrementado

los riesgos y exigencias de trabajo como resultado de los cambios tecnológicos y sobre todo por las formas de organización del trabajo a las que hoy se enfrentan dentro de un mercado competitivo.

Con respecto a lo anteriormente expuesto 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 solo a quienes lo padecen, sino a las empresas.

El análisis de los problemas de salud derivados de esta nueva situación representa un reto, porque su estudio exige ampliar el horizonte desde donde tradicionalmente se han abordado en nuestro país dichos problemas, no obstante representa un gran paso el hecho de haber iniciado el estudio de este tema que ya empieza a ser preocupante, para la industria, su productividad y por supuesto para la salud laboral y psicológica del individuo.

(Laurell, 1991). "La complicación se presenta en primer término porque significa explorar aspectos del trabajo, como las exigencias laborales, que no

constituyen el punto de atención de la medicina del trabajo o de la psicología”.

“Además de que la nueva situación existente, obliga a pensar en fenómenos como la multiexposición o adicción laboral y los efectos que ello pudiera acarrear sobre la salud de los trabajadores”. (p,17).

Prueba de todo esto, están los estudios realizados por diferentes autores que se relacionaran a continuación y que demuestran la importancia creciente del tema en Latinoamérica, especialmente en el área de la salud, con las enfermedades consecuentes del fenómeno de la adicción laboral.

Como Handbuch y Neurosentebre.(1999)en su libro de psicopatología se refieren a la adicción como una enfermedad, al establecer que “La adicción aparece como un deseo agigantado sucesivamente en forma de un apetito excesivo, un ansia voluntaria/involuntaria y una pulsión incontenible buscadora de recompensas, y se vive como un fenómeno propio integrado en la autorrealización del ser”.(p.183)

“En el transcurso de varios años y desde diversas perspectivas, se hicieron notar las consecuencias de la adicción al trabajo, el estrés sobre la salud y el

bienestar de los trabajadores". (Karasek y Theorell, 1990; p, 79).

La calidad de vida de los trabajadores en la actualidad esta mediado tanto en la estabilidad económica como en la estabilidad emocional, todo esto va sumado al nivel de satisfacción personal y al proyecto de vida del hombre en labor, como es mencionado a continuación ;"El ser humano necesita alcanzar un nivel de satisfacción global en la vida. Normalmente, éste se obtiene repartido en diversas actividades: la familia, el trabajo, el sexo, la comida, las aficiones, el deporte, etc." Russell, (1930. p, 172).

Este autor señala que el mayor número de aficiones e intereses de una persona está en relación directa con una mayor probabilidad de ser feliz. De igual forma Russell establece que si una persona es incapaz o se siente especialmente frustrada en una o varias de estas facetas anteriormente mencionadas, puede entonces centrar su atención en una sola (trabajo, aficiones, etc.) que pueda ejecutar inmediatamente con sus capacidades y que sea lo más perfecta posible, conllevándolo al aumento de la predisposición a la adicción.

(Hanson, 1999) "Otra de las características que desarrolla el adicto laboral es su perfeccionismo, en vez de preocuparse por ellos y de hacer más de la cuenta, se esfuerzan por no cometer error alguno y normalmente esperan ese mismo nivel de desempeño por parte de aquellos con quienes trabajan" (p, 44)

Se Puede determinar que estos comportamientos son los que generan el aislamiento característico en los adictos, pueden tornarse irritables y ofuscarse por cosas triviales, son personas de las cuales se dan muchas quejas y que poco pueden trabajar en equipo. En algunas ocasiones manejan altos niveles de estrés y ansiedad, mostrándose muy conflictivos y reacios al cambio o a las relaciones sociales, evadiendo las responsabilidades que impliquen las ideas e intereses de los demás, enfocándose única y exclusivamente en la forma o manera en que realizan su trabajo.

Según Hanson, (1999) explica como el perfeccionista empieza ha aprender ese patrón de conductas desde su niñez, sin duda muchos de ellos tomaron como modelo a un padre o una madre perfeccionista: de ese tipo que tras ver una boleta de calificaciones con varios diez y un solo ocho, omite felicitar los diez y solo dice, "habrá

que mejorar ese ocho la próxima vez ¿no te parece?", otros quizás fueron jóvenes que, en cada ocasión que tuvieron, se esforzaron al máximo por conseguir aprobación y aceptación.

Cualquiera que sea su origen, los perfeccionistas adultos siguen empeñados en reforzar su autoestima, evitando todo error y eliminando todo defecto; en su afán por alcanzar la excelencia, para los perfeccionistas no es suficiente el reconocimiento de "ser el mejor posible", como tampoco es suficiente las razones y la forma de asumir errores.

Hanson, (1999) "como es lógico su problema radica en que sus estándares inalcanzables, tanto para ellos como para los demás, terminan no pudiendo reconocer estándares de verdad poco realistas, distorsionando su compromiso con la excelencia al desarrollar el hábito de utilizar la perfección para reforzar la débil imagen de sí mismo".(p, 51).

Hanson, confirma lo que ya en otras oportunidades se ha establecido acerca de la distorsión de la realidad que padecen los adictos al trabajo, ya que no dimensionan los niveles de expectativas profesionales ni la calidad, ni la cantidad de trabajo que realizan, sino que siempre les

parece poco, utilizándolo como excusa para esconder su baja autoestima o el poco auto reconocimiento.

Este reconocimiento esta mediado por las relaciones inter e intra personales que soportan el proceso comunicativo de los seres humanos, todo en un contexto social como lo explican Adés y Lejoyerux (1999) enuncian, con respecto al individuo que: "La comorbilidad, o sea la asociación de varios trastornos patológicos en el mismo individuo, alcanza en las adicciones sociales un índice extraordinariamente amplio" (p,10).

Con respecto a este tema de las adicciones sociales estos dos autores agregan que éstas se generan con particular facilidad sobre el terreno de los trastornos de la personalidad, pero la comorbilidad de las adicciones sociales alcanza su punto más elevado en relación con el síndrome depresivo produciendo: estados depresivos que se complican con las adicciones que conducen a un estado depresivo que estos autores califican como "depresión adictiva".

En este orden de ideas si el individuo se encuentra tan inmerso en el mundo de las adicciones sociales, algunas de ellas relacionadas con una actividad como el trabajo, motivo incluso de reconocimiento público, se

debe en gran parte a la sobrepresión que ejercen algunos miembros de las organizaciones que tienen el poder o control de la sociedad.

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

El 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).

El cuestionario está compuesto por 5 subescalas o dimensiones: (1) Tendencias Compulsivas, (2) Control, (3) Auto-absorción, (4) Incapacidad para delegar y (5) Auto-valoración.

Evaluación: la estructura factorial no ha sido siempre replicada. La lista de 25 ítems se puede reducir considerablemente.

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.

The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) elaborado por Schaufeli y Taris (2004). Consta de 20 ítems que representan dos dimensiones de la adicción al trabajo: (1) trabajo excesivo (9 ítems) y (2) compulsión por trabajar (7 ítems). Está basada en dos escalas: el WART de Robinson (1999) y el WORKBAT de Spence y Robbins (1992).

Evaluación: propiedades psicométricas prometedoras.
Basado en una definición clara de adicción al trabajo.

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

Tipo de estudio

La presente investigación se enmarca dentro de un estudio descriptivo ya que estudia situaciones que ocurren en condiciones naturales, (adicción al trabajo), esta 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)

De esta manera "el estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos y comprueba la asociación entre variables de investigación.

Los estudios descriptivos acuden a técnicas específicas en la recolección de la información, como la observación, las entrevistas y los test. También pueden utilizarse informes y documentos elaborados por otros

investigadores. La mayoría de las veces se utiliza el muestreo para la recolección de información, y la información obtenida es sometida a un proceso de codificación, tabulación y análisis estadístico". Méndez, (2001.p,137)

Es así donde el tipo de estudio de esta investigación pretende identificar, descubrir y conocer las variables asociadas a las adiciones al trabajo, desde el punto de vista de los 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 mas 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

Retomando el concepto de Fernández, quien en 1996 asegura que "la adicción al trabajo está caracterizada por una implicación progresiva, excesiva y desadaptativa a la actividad laboral con pérdida de control respecto a los límites del trabajo y que afecta a otros ámbitos de la vida cotidiana. La sobreimplicación responde al ansia o necesidad personal más que a necesidades del entorno laboral" (p. 55).

Teniendo en cuenta este concepto dentro de la investigación, 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.

El Instrumento fue dividido en dos fases, ítems asociados a la adicción laboral y en Opinión personal.

Resultados

Los resultados se presentarán de la siguiente manera:

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

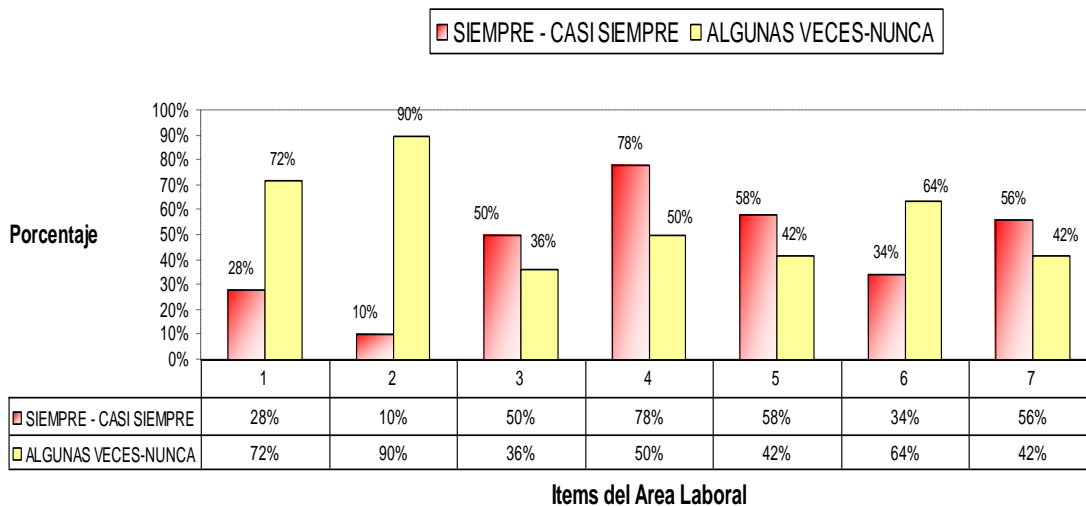


Figura 1. Área Laboral

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.

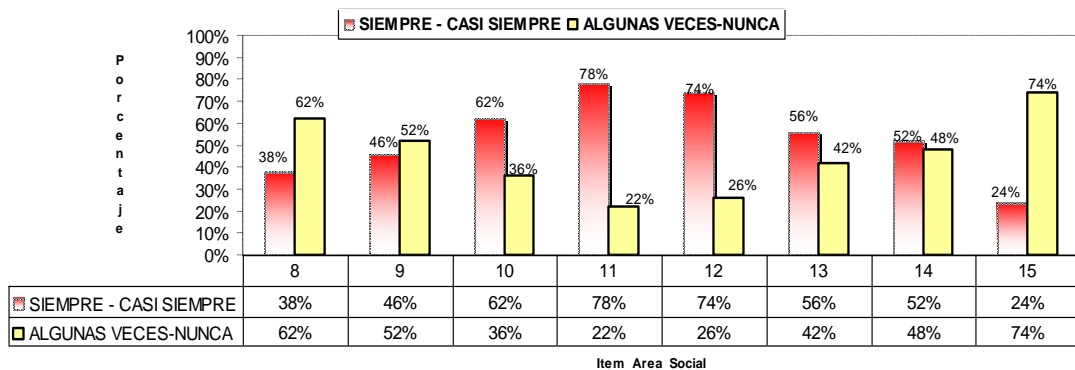


Figura 2. Área Social

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.

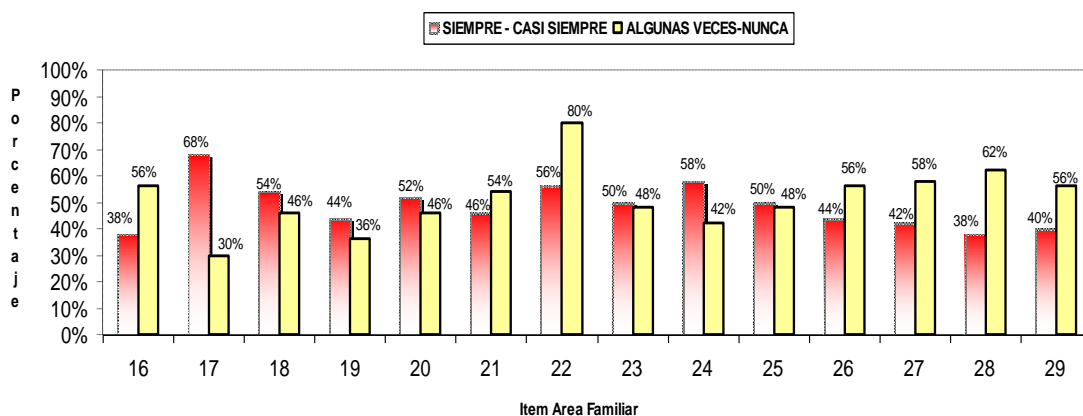


Figura 3. Área Familiar

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.

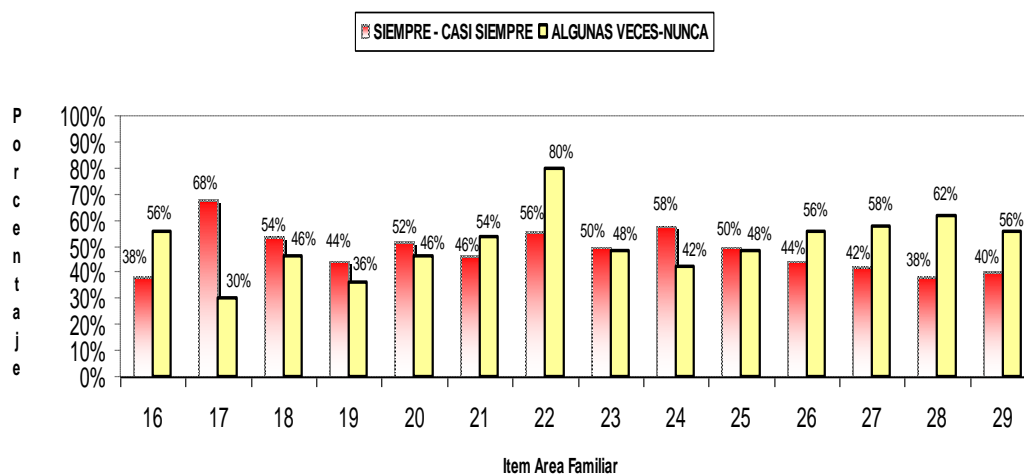


Figura 4. Área Fisiológica

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"*

			ITEM 4			Total
			ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
EDAD	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 – 46AÑOS	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			ITEM 6				Total
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
25 – 35 AÑOS	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%
	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”.

			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%	

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”

			ITEM 2			Total
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	
EDAD	25 - 35 AÑOS	Recuento	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 - 46AÑOS	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 - 46AÑOS	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 representan 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				
EDAD			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
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%
	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”.

EDAD	25 - 35 AÑOS		ITEM 13			Total
			ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
		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 - 46AÑOS	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 - 46AÑOS	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				
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
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 - 46AÑOS	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 - 46AÑOS	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 - 46AÑOS	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 - 46AÑOS	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 en 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				
EDAD			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
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%
	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 veces, 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				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 - 46AÑOS	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 -alguna 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				Total
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
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 - 46AÑOS	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 - 46AÑOS	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 - 46AÑOS	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		ITEM 7			Total	
		ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
FEMENINO	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

		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 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					
			NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
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.

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.

Desde la perspectiva de diversos profesionales que laboran en el área de talento humano, de varias empresas pertenecientes a diferentes sectores económicos, refleja un marco conceptual, que desde el estudio de diferentes investigadores, se llega a un punto de encuentro que define lo que es la adicción laboral y como se pueden determinar cada una de las variables que generan, producen y conducen a este nuevo síndrome, según estudio realizado sobre la 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 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 momentos 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 sí 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 ser 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 mismas 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 tenciones 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 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.

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.

Sugerencias

Para posteriores estudios se recomienda ampliar la muestra tanto en sujetos, como en el número de empresas, para que sea más representativo el estudio.

Así mismo ampliar esta investigación desde otras áreas del comportamiento humano y desde diferentes perspectivas enfocadas principalmente en profesionales idóneos del área de las ciencias sociales, de la salud (médicos, Psiquiatras, Psicólogos, antropólogos).

De igual forma, se considera pertinente que el ministerio de trabajo, el ministerio de la protección social, de la salud y de la educación, realicen esfuerzos mancomunados con el ánimo de investigar a profundidad este tipo de adicción en Colombia, para generar en los miles de investigadores bases teóricas sólidas que le permitan avanzar mas en esta área al conocimiento científico.

Así mismo, este es tipo de investigación es aplicable a las organizaciones y al papel que el Psicólogo Organizacional puede desempeñar y contribuir al mejoramiento continuo del trabajado y por consiguiente de las empresas.

Referencias

- Adès, J. y Lejoyerux, M. (1999). Dependencias comportamentales: achats Compulsifs, addictions sexuelles, dépendence au travail, Kleptomanie, pryromanie, trouble explosif intermittent, trichotillomanie. Paris : Encycl. Méd. (Elsevier, Paris)
- 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.
- Bryan, R.(1989). El word addiction risk test (WART)
- Corinne, S. (1994). Venza sus Adicciones, Del Líbano, M., García, M. y Salanova, M. (2004. ¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción?
- Del Libano M, (2004). Riesgo laboral. Adicción al trabajo una relación conflictiva. N°. 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.
- Galindo, J. (1990). Metodología y cultura, México, Ed. Conaculta.
- Gardell, B. (1971). Technology, alienation and mental health. De la conducta anormal. Granada: Ed némesis.
- Handbuch, D. y Neurosentebre (1999). Psicopatología Vol 20 No. 1. Barcelona, Ed Paidós
- Hanson, J. (1999). Quién esta manejando tu trabajo? Colección clásica.
- Hernandez, Fernandez y Baptista, (2003). Metodología de la Investigación. 3 Ed. México.
- Jeanne,P (1999). Departamento de medicina y salud comunitaria, perteneciente al centro universitario de salud de la familia (Consecuencias sociales y laborales), Ed, Dykinson en Yellow Springs
- Karasek, y Theorell. (1990). Healthy work: stress, productivity, and the. Reconstruction of working life, New York, basic books, inc., publishers. Barcelona: Ed Paidos
- Killinger, B. (1993). Adicción al Trabajo una dependencia repetible. Guía para la Familia. Barcelona: Ed, Pairo

- Laurell C, Noriega M, López. (1991). El trabajo como Determinante de la enfermedad. Madrid: Ed Cauce
- Méndez, (2001). Metodología Diseño y desarrollo del Proceso de Investigación. México: Ed.Planeta.
- Paulov I. P (1928), Lectures on conditioned reflexes. New York. International. Publishers.
- 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.
- Roales, G. (1996). Introducción histórica, conceptual y Metodológica al estudio. Madrid: Editorial Pirámide
- Russell, B. (1930). La Conquista de la Felicitada. Buenos Aires Ed, El País.
- Schaufeli y Taris. (2004). The Dutch work adicction scale (DUWAS).
- Seligmann, E. (1986). Salud mental y trabajo. Revista. Centroamericana de ciencias de la salud. Barcelona: Ed Citrán ediciones Neurociencias.
- 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.

A p é n d i c e s