

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

"NIVELES DE ADICCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LOS DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS, MANDOS MEDIOS Y JEFATURAS, DEDICADA A LA ELABORACIÓN DE ALIMENTOS, ESCUINTLA."

TESIS DE GRADO

HENRRI DANIEL ESCOBAR MARTINEZ
CARNET 22453-09

ESCUINTLA, ENERO DE 2014
SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

"NIVELES DE ADICCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LOS DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS, MANDOS MEDIOS Y JEFATURAS, DEDICADA A LA ELABORACIÓN DE ALIMENTOS, ESCUINTLA."

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

HENRRI DANIEL ESCOBAR MARTINEZ

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO

ESCUINTLA, ENERO DE 2014
SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR:	P.ROLANDO ENRIQUE ALVARADO LÓPEZ, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA:	DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN:	DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	DR. EDUARDO VALDÉS BARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:	LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL:	LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA:	MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO:	MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA:	MGTR. LUCRECIA ELIZABETH ARRIAGA GIRON
DIRECTORA DE CARRERA:	MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. CARLOS HUMBERTO REYES MONTES DE OCA

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. LUCRECIA ELIZABETH ARRIAGA GIRON



Escuintla, 27 de noviembre del 2013

Consejo de Facultad
Universidad Rafael Landívar

Estimados señores:

Atentamente me dirijo a ustedes para informarles que he leído y revisado el estudio de Tesis del alumno **Henri Daniel Escobar Martínez**, carné **2245309**, quien actualmente cursa el último año de la carrera de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, titulada: **"Niveles de adicción laboral en los colaboradores de los Departamentos Administrativos, Mandos Medios y Jefaturas, dedicada a la elaboración de alimentos, Escuintla."**

Después de revisar el trabajo de investigación, considero que el estudio antes mencionado llena los requerimientos establecidos por la Facultad; por tal motivo, solicito nombramiento de revisor para la evaluación del mismo.

Atentamente,

Lic. Carlos Humberto Reyes Montes de Oca
Asesor de Tesis
Código de Docente: 19290


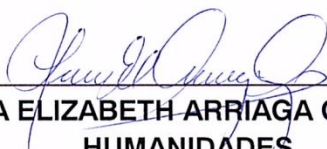
Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante HENRRI DANIEL ESCOBAR MARTINEZ, Carnet 22453-09 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD), de la Sede de Escuintla, que consta en el Acta No. 05506-2014 de fecha 6 de enero de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"NIVELES DE ADICCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LOS DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS, MANDOS MEDIOS Y JEFATURAS, DEDICADA A LA ELABORACIÓN DE ALIMENTOS, ESCUINTLA."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADO.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 6 días del mes de enero del año 2014.



MGTR. LUCRECIA ELIZABETH ARRIAGA GIRON, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

Agradecimientos

- A Dios:** Por su presencia en estos cinco años de estudio, porque siempre me empujó hacia adelante y estuvo en cada día de desvelo y esfuerzo en toda mi carrera.
- A mis Padres:** Francisco Escobar e Irma Martínez, por la ayuda incondicional en toda mi trayectoria estudiantil y en toda mi vida, porque siempre estuvieron dándome ese aliento de seguridad y respaldo que necesite.
- A mis Hermanos:** Por la paciencia y mi mal humor en los días de estrés durante mi carrera universitaria.
- A mi Asesor de Tesis:** Por guiarme en este proceso determinante e importante de mi carrera profesional.
- A Claudia Palomo:** Coordinadora de la facultad de Humanidades Sede Escuintla, por su apoyo incondicional durante mi Tesis y mi carrera profesional.
- A mis Amigos:** Por la ayuda incondicional en los momentos de desvelo y estrés, porque me dieron esas palabras de motivación y aliento de seguir adelante.

Dedicatoria

- A Dios:** Por darme la oportunidad de vivir y terminar este proceso, esta meta, una de las metas más importantes de mi vida, porque sin él no lo hubiese logrado.
- A mis Padres:** Francisco Escobar e Irma Martínez, por su ejemplo de vida, amor incondicional, apoyo, y la confianza que depositaron en mí y por todos los consejos dados en los momentos en los que más los necesite, los amo.
- A mis Hermanos:** Francisco Escobar, Patricia Escobar, Bryan Escobar, por su lealtad, alegría y apoyo incondicional.
- A mi Abuela:** Matilde Pérez aunque no estés entre nosotros este triunfo es para ti, por tu amor y apoyo brindado en toda mi vida.
- A mi novia:** Andrea Díaz por la paciencia, comprensión y amor en los buenos y malos períodos de tiempo en la elaboración de mi tesis y por llenar ese espacio de amor en el momento indicado.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	25
2.1. Objetivos.....	26
2.1.1. Objetivo general	26
2.1.2. Objetivos específicos.....	26
2.2. Elementos de estudio.....	26
2.2.1. Definición conceptual.....	26
2.2.2. Definición operacional.....	26
2.3. Alcances y limites.....	27
2.4. Aporte.....	27
III. MÉTODO.....	28
3.1 Sujetos.....	29
3.2 Instrumentos.....	30
3.3 Procedimiento.....	31
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología.....	31
IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS	

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar cuáles son los niveles de adicción laboral en los colaboradores del área administrativa, supervisión y jefaturas, de una organización dedicada a la elaboración de alimentos del departamento de Escuintla.

Se tomó como sujetos de estudios la totalidad de 29 colaboradores de las áreas administrativas, supervisión y jefaturas, en un rango de edad de 23 a 48 años. Cabe mencionar que 21 de ellas pertenecen al género masculino y 8 al género femenino.

Para identificar el nivel de adicción al trabajo, se aplicó un instrumento denominado Work Addiction Risk Test (Wart), el cual es un cuestionario de auto-informe compuesto por 17 ítems puntuables en una escala de Likert en el que los rangos de calificación oscilan entre 1 y 4 puntos. El estudio utilizado fue tipo descriptivo, la metodología a utilizar fue una tabulación simple utilizando el programa excel para determinar los niveles de adicción al trabajo.

Con base a los resultados obtenidos, se concluyó que el 51.8% de los colaboradores que fueron parte de esta investigación no presentan adicción al trabajo, mientras que el 48.2% se encuentran en la escala de ligeramente adictos al trabajo.

Por otro lado, se recomendó a la organización brindar orientación a los colaboradores la cual les permitirá saber cómo afrontar esta adicción laboral. Así como crear programas de socialización extra laborales en las personas de género masculino, debido que tienden a manifestar mayor susceptibilidad en el padecimiento de adicción al trabajo. Asimismo, analizar el porque se tiene mayor adicción al trabajo en el nivel jerárquico de supervisión y profundizar con un instrumento cualitativo las posibles razones que lo están provocando.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las personas en su lucha de tener una vida equilibrada y sobrellevar los gastos que les exige en su diario vivir, optan por tomar turnos de trabajo extensos de tal manera obtener un sueldo mucho más alto y poder costear los gastos que tienen que cubrir a nivel familiar, escolar y personal.

Las personas con interés de tener una remuneración con la que puedan cubrir sus gastos, por otro lado las empresas con la alta demanda de insumos debido a la globalización, les piden a sus colaboradores toda la atención y dedicación a su área de trabajo para poder cumplir con las metas trazadas por la empresa.

El tema de la adicción al trabajo es desconocido y poco abordado en la sociedad guatemalteca. Muchas empresas en el contexto profesional poseen colaboradores dedicados a su trabajo, incluso llegan a amar tanto la parte laboral que no quieren salir de la misma. El rendimiento profesional de una persona no indica un buen estado de salud laboral.

El tema de la adicción laboral en el continente asiático es controversial, debido a las jornadas de trabajo extensas en algunos puestos de trabajo, alta competitividad laboral, innovación constante y otros factores.

Las personas adictas al trabajo se caracterizan por el alto nivel de estrés, ya que, trabajan en un ambiente laboral con mucha presión.

Esta manera puede ser una de tantas formas en la cual una persona puede convertirse en un adicto laboral trabajando compulsivamente, buscando siempre más trabajo de lo habitual haciendo daño tanto a su salud en un contexto cognitivo y psicológico.

Es por ello que se decidió durante la presente investigación llevar a cabo una revisión bibliográfica de estudios tanto nacionales como internacionales, los cuales tenga

vinculación sobre el tema y pueda ofrecernos información concreta de esta adicción.

Es así como Molina(2013), realizó una investigación tipo descriptiva realizada en una empresa productora de jabón y aceite, la cual tuvo como objetivo determinar la diferencia en el nivel de adicción al trabajo entre un grupo de trabajadores de niveles administrativos y operarios.

Para llevar a cabo la investigación se utilizó una muestra de tipo no probabilístico por conveniencia la cual fue conformada por 30 colaboradores de nivel administrativo y 30 colaboradores de nivel operativo tomando en cuenta a 30 personas de género masculino y 30 personas de género femenino. Con el fin de conocer el nivel de síndrome de adicción al trabajo se utilizó el instrumento "Opiniones del trabajo", siendo un cuestionario autoaplicable el cual utiliza una escala de Likert que consta de 17 reactivos o preguntas.

Según los resultados obtenidos, se pudo concluir que los trabajadores de mayor edad laboral tienden a tener mayor adicción al trabajo. Cabe mencionar que existe diferencias entre niveles de adicción al trabajo según el nivel de mando de los colaboradores teniendo en cuenta que no existe diferencia entre géneros y el padecimiento del síndrome de adicción al trabajo, tanto para el género femenino como el género masculino son sensibles a dicho padecimiento.

Por su lado, Enríquez (2012) en su investigación en una empresa guatemalteca, la cual tuvo como objetivo primordial establecer si existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de adicción al trabajo y el grado de identificación laboral. En el desarrollo de esta investigación participaron 39 personas que ocupan posiciones de nivel administrativo, las cuales se encuentran entre las edades de 22 a 62 años, de género masculino y femenino. Las personas sujetas al estudio poseen una educación de nivel académico de diversificado, universitario y postgrado, perteneciendo a un nivel socio económico medio/alto. El instrumento utilizado en esta investigación para valorar la adicción al trabajo fue Work Addiction Risk Test (WART). Se concluyó que no necesariamente las personas que se sienten identificadas con su empresa presenten rasgos o indicios de tener fisonomías de adicción laboral.

Por otra parte, Ochoa (2012) en su investigación, de tipo cuantitativo no experimental realizado en la ciudad de Quetzaltenango, propone como objetivo principal establecer si existe relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral. En dicho estudio se utilizó una población de treinta colaboradores comprendidos entre las edades de 20 a 35 años, de género masculino del departamento de preventas los cuales laboran 10 horas diarias, con un total de 60 horas semanales, en la cual su estado civil es de cinco personas solteras y 25 personas que ya han contraído matrimonio. El instrumento que utilizó para llevar a cabo el trabajo de campo fue opiniones sobre el trabajo el cual emplea una escala tipo Likert, con el objetivo de medir los niveles de adicción al trabajo. Este estudio demostró que el desempeño no se relaciona con la adicción laboral. Por lo que se concluyó que los colaboradores del área de preventas se encuentran en un nivel que indica que hay una tendencia a la adicción laboral.

De la misma manera, Oliva (2012) en su investigación de tipo descriptiva de muestreo no probabilístico con una técnica a criterio propio la cual se trabajó en una empresa de consumo masivo dedicada a la venta y distribución de bebidas gaseosas y naturales, que funciona en Centroamérica y El Caribe, tuvo como objetivo determinar la relación entre pautas de conducta y adicción al trabajo en jefe de ventas y comercialización. Para dicha investigación se necesitó de 31 personas las cuales fueron de género masculino siendo los jefes del área de ventas y comercialización, siendo seis personas de estado civil solteras y 25 personas casadas. El instrumento utilizado para esta investigación fue el Cuestionario sobre los estados del yo, el cual fue creado por Cardón, Lenhart y Nicolás (1983), que tiene como objetivo identificar los estados del yo que predominan en la personalidad de un sujeto o individuo. Según los resultados obtenidos de dicha investigación se comprobó que no existe correlación entre pautas de conducta y la adicción al trabajo, por lo que se recomendó desarrollar programas de prevención dirigidos a mejorar el ambiente y el clima de la organización y desarrollar proyectos de socialización para que los colaboradores se sientan parte de la empresa y asimismo, tengan una distracción dentro del ámbito laboral.

De igual forma Barrientos (2011) en su investigación tuvo como objetivo determinar el nivel del síndrome de adicción al trabajo presente en el personal gerencial y administrativo, para el desarrollo de esta investigación se tomó en cuenta al personal de nivel Gerencia y administrativo integrándolo 40 personas entre las edades de 21 a 56 años de edad, tomando en cuenta tanto el género femenino como masculino. Todos los colaboradores que son parte de dicha investigación poseen una educación a nivel diversificado, universitario y postgrado perteneciendo a un nivel socioeconómico medio/alto. En el estudio se utilizó el instrumento “Opiniones sobre el trabajo” el cual es un cuestionario autoaplicable, en la que se concluyó que las personas que están casadas tienden a tener un mayor padecimiento del Síndrome de Adicción Laboral ya que estas personas presentaron un nivel más alto que las personas solteras, recomendando desarrollar programas que estén dirigidos a mejorar el clima o entorno laboral.

Mientras tanto, García, (2009) realizó una investigación de tipo descriptiva, realizada en el Hospital General de Accidentes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en donde su objetivo es determinar el nivel del Síndrome de Adicción al Trabajo en grupo de colaboradores de mandos medios en el que se utilizó a un grupo de 75 colaboradores, entre las edades de 30 a 51 años de género femenino y masculino, los cuales poseen nivel de estudio de nivel técnico, universitario y postgrado, perteneciendo a un nivel socio económico medio/alto.

El instrumento utilizado en dicha investigación fue el cuestionario “Opiniones sobre el trabajo” el cual tuvo como objetivo medir los niveles de Adicción laboral. El resultado refleja que el 68% de los sujetos de estudio se encuentran en un nivel alto de Adicción laboral, mientras que el 32% se encuentra entre el nivel promedio bajo. El estudio concluyó que el desconocimiento de la Adicción al trabajo y sus consecuencias, se encuentran en una situación sensible a padecerlo, se recomienda aplicar algún tipo de instrumento sobre la existencia del padecimiento del síndrome laboral para lograr efectuar medidas preventivas.

Por otra parte, cabe mencionar que en Guatemala se han llevado a cabo estudios sobre la Adicción al Trabajo, en el extranjero también se han realizado investigaciones sobre este tema que afecta el desempeño laboral.

Es así como Miralles (2011) en su investigación de tipo Cualitativa realizada en la Universidad JAUME I, España, tuvo como objetivo principal destacar los aspectos importantes que estén vinculados o relacionados a la adicción laboral (workaholic). El instrumento que se utilizó en dicha investigación fueron las escalas llamadas DUWAS el cual consiste en medir el trabajo excesivo. Para llevar a cabo la investigación se trabajó con 47 colaboradores los cuales presentaron características claves de un adicto al trabajo entre ellos podemos mencionar: trabajo excesivo, trabajo compulsivo, negación del problema, alta importancia y significado del trabajo. En conclusión se puede mencionar que 20 personas fueron considerados adictos al trabajo y 19 personas estaban comprometidas al trabajo y ocho personas que fueron considerados no adictos al trabajo. Dentro de las recomendaciones encontradas se menciona que la adicción al trabajo se debería prevenir en el contexto laboral y poder reducir los efectos negativos sobre la salud de los colaboradores.

Mientras tanto Aguilera (2010) en su tesis, llevada a cabo en Maracay, Venezuela, tuvo como objetivo dar a conocer conceptos sobre la adicción laboral y verificar qué relación tiene con otras variables. Dentro de los instrumentos mencionados que se pueden utilizar para evaluar la adicción laboral se encontró lo siguiente: Machlowitz (1980) el cual consta de diez características, si la respuesta es positiva a ocho o más, la persona sería adicta al trabajo. Killinger (1993), en su listado de 30 preguntas plantea que si se da la respuesta de más de 20, de forma positiva indicaría la presencia de adicción al trabajo. Dentro de los principales resultados se menciona que la adicción al trabajo es un problema psicosocial que conlleva consecuencias negativas para el colaborador, para la familia y, para los ambientes extra organizacionales (divorcios, problemas familiares, disminución de las redes sociales, entre otras).

De igual forma, Martínez (2010) en su investigación sobre las variables de la personalidad y la Adicción al trabajo, realizada en el centro de psicología Bertrand Russell, Francia, tuvo como objetivo examinar en las hipótesis de las relaciones entre

las dimensiones básicas de la personalidad con la adicción al trabajo. Los sujetos que participaron en dicha investigación fueron 17 personas, las cuales nueve son hombres y ocho mujeres, que oscilaban entre los 29 y 67 años. Los instrumentos utilizados en la investigación fueron; el cuestionario de personalidad de los cinco grandes factores de Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993), también se utilizó el cuestionario WART (Work Addiction Risk Test) de Bryan E. Robinson (1998), compuesto de 25 ítems, las respuestas se dan en cuatro alternativas, las puntuaciones oscilan entre 25 y 100 puntos. Según los datos obtenidos de dicha investigación se pudo concluir en cuanto a los factores de personalidad la cual la variable 1 representaba energía y tiene correlación con la variable 5 (apertura mental). Lo que significa que aquellas personas que puntúan alto en la escala de Energía también tendrán puntuaciones elevadas en apertura mental lo que demuestra que los hombres están más expuestos a padecer de adicción laboral así como aquellas personas que ocupen cargos directivos.

Vega y Moyano (2010), en su investigación de tipo descriptiva correlacional realizada en la Universidad Estatal Chilena, el cual tuvo como objetivo principal, relacionar Satisfacción Laboral con Adicción al trabajo. Los instrumentos utilizados en dicha investigación fue el Cuestionario de SL S20-23 (Melia & Perio 1989) y el Test de Riesgo de Adicción Laboral. Para llevar dicha investigación se utilizó una muestra de 105 alumnos de la universidad, el rango a utilizar de los sujetos es el siguiente 73,3% hombres y 26,7% mujeres con edades fluctuantes entre 25 y 75 años, con una edad promedio de 41,78 años. Del total de la muestra, 5 poseen el cargo de Decano, 12 poseen el cargo de Director de Escuela y 88 el cargo de académico. Dentro de los principales resultados cabe destacar que no existe una relación entre adicción al trabajo y satisfacción laboral significativa al nivel de 0.05. Por lo que se concluye que si existe un grado de adicción laboral en los trabajadores ya que se quedan más tiempo del que en realidad estipula la Universidad.

Asimismo, Bernardo(2005) en su investigación realizada en la Universidad de Sabana, Colombia, tiene como objetivo básico revisar teorías acerca de lo que es la adicción al trabajo, indagando sus repercusiones en la salud mental de las personas y las diferencias con el síndrome de agotamiento laboral (Burnout término de origen anglosajón), esperando poder aportar a la comprensión y entendimiento de este nuevo concepto. Dentro de la investigación se citó a Doerfler y Kammer (1986) los cuales utilizaron una población en donde incluían abogados, médicos y psicólogos, utilizando el instrumento elaborado por Machlowitz (1980).Se tuvo como resultado que el 23% de las personas que pertenecen a estatus social podrían ser considerados como adictos al trabajo (workaholic), concluyendo que las mujeres están más sensibles a padecer el síndrome de adicción al trabajo por una orientación de género masculino o andrógino.

Finalmente, considerando los antecedentes ya mencionados, se ha podido observar que la Adicción Laboral es un tema muy poco cuestionado, y por ende, los estudios o investigaciones son muy pocas, tornándose una investigación dificultosa debido a la poca información sobre ese tema novedoso, por lo que se llega a numerosas conclusiones en relación al desempeño de los colaboradores y la salud de los mismos, teniendo en cuenta que la adicción al trabajo es un tema que empieza a llamar la atención de muchas personas en nuestro entorno social.

Para principiar se mencionará algunos estudios realizados en relación a la adicción laboral (workaholic), en los cuales podemos conocer más de esta adicción en el medio laboral.

Bosqued (2005) menciona que el trabajo es un medio el cual puede significar en la mayoría de casos una alternativa que permite ganarse la vida de forma que la persona se sienta autorrealizada y autónoma, dándose la oportunidad de definirse a sí mismo y de ocupar un lugar en la sociedad.

El trabajo es un medio importante en la vida, ya que permite realizar gastos en el diario vivir y poder sobrellevar una calidad de vida equilibrada y sobre todo tratar de obtener un trabajo estable el cual garantice una sensación de optimismo en nuestra vida y ocupar un estatus en la sociedad, no importando estar mucho más tiempo en el contexto laboral que en nuestro hogar.

Por otra parte Alonso-Fernández (2010) menciona que el adicto al trabajo tiene como prioridad y necesidad descontrolada de trabajar, vinculada con el desinterés por otras actividades que se encuentren fuera del ámbito laboral.

Los adictos laborales son personas que piensan en todo momento en el trabajo, incluso en días festivos o momentos de ocio sienten que deben volver al trabajo, el ámbito laboral lo es todo para estas personas, teniendo en cuenta que no les interesa estar en actividades de distracción o alguna reunión que se encuentre fuera del ámbito laboral.

Según Álvarez (2009) en su libro define al adicto al trabajo como la persona o individuo que se caracteriza por tener una excesiva dedicación al trabajo, por lo que es el único objetivo de su vida, teniendo un desinterés por otros ámbitos que no sean su trabajo, y sobre todo por la incapacidad de dejar trabajar.

La adicción laboral es muy respetada en las personas que la padecen demuestran una dedicación extraordinaria en su trabajo, lo único que les importa es su trabajo dejando a un lado su vida familiar y conyugal dando todo de sí mismo por su trabajo.

Alcover (2012) en su libro menciona dos componentes importantes para poder hablar de la adicción al trabajo, trabajar excesivamente y compulsivamente, en la primera se entiende trabajar mucho más horas de lo que le exige la situación. En la segunda refleja la obsesión de la persona esté pensando de manera frecuente en el trabajo, aunque no se esté trabajando en ese momento.

De igual forma, Killinger (1993) describe al adicto al trabajo como una persona que gradualmente va perdiendo estabilidad emocional, por lo que se convierte en adicto al control y al poder con el fin de lograr éxito y aprobación.

Es así como Líbano (2006), menciona como son los adictos al trabajo, refiriendo que para una persona con esta adicción, el trabajo es lo más importante en su vida, siendo personas enérgicas, intensas y muy competitivas.

Esa incontrolable compulsión y necesidad de trabajar infatigablemente hacen que sufra lo que se conoce como la neurosis del domingo. Esta es una de las peculiaridades de esta adicción al trabajo, ya que dedican mucho más horas laborales de las que están establecidas en su contrato laboral, suelen llevarse tarea a casa aun estando enfermos.

Líbano menciona algunas características que presenta el perfil de un adicto al trabajo:

- Negación de la situación.
- Manipulación de la información.
- Comunicación interpersonal deficiente.
- Alta necesidad de control.
- Alto compromiso con la organización.
- Trabajo extra:
 - Se lleva trabajo a casa.
 - Trabaja los fines de semana.
 - Trabaja durante sus vacaciones.
 - Trabaja estando enfermo.
- Sus hábitos laborales exceden siempre lo prescrito.
- Bajo rendimiento laboral a mediano o largo plazo.
- Desarrollo de tareas innecesarias para justificar su exceso de trabajo.
- Problemas de salud.
- Problemas extralaborales (baja calidad en las relaciones sociales e insatisfacción fuera del trabajo).

Los adictos al trabajo son personas que conforme la adicción crece, quieren tener el poder sobre todos los aspectos relacionados al contexto de trabajo, de la misma manera sus emociones empiezan a cambiar.

Por otra parte Álvarez (2009) menciona algunas características importantes en las personas adictas al trabajo; en las que podemos mencionar:

Características importantes de la adicción laboral

- Sentir preocupaciones agobiantes durante el fin de semana.
- Incapacidad para tomarse vacaciones o descansar.
- Imposibilidad de abandonar al final de la jornada un trabajo inacabado.
- Fijarse nuevos trabajos para realizar en los periodos de descanso.

- Ser incapaz de rechazar ofertas de trabajo adicional.
- Experimentar que el tiempo pasa muy rápido cuando se trabaja.
- Ser competitivo en cualquier actividad.
- Mirar impaciente el reloj.
- Ser acusado por los familiares y amigos de que dedica más tiempo al trabajo que a ellos.
- Experimentar cansancio e irritabilidad si no se trabaja durante el fin de semana.
- Quedarse de último en la empresa.
- Evitar la delegación.
- Limitar las lecturas a temas laborales.
- Tener problemas para relajarse.
- Trabajar con tensión.
- Comunicarse mejor dentro de la empresa que fuera de ella.

Las personas adictas al trabajo sienten preocupación cuando no se encuentran en el área de trabajo, sintiéndose frustrados, enojados y sobre todo son personas que se sienten cansadas cuando no están en el contexto laboral.

Las personas adictas al trabajo se caracterizan por ser las últimas personas en salir del trabajo, teniendo en cuenta que pueden llegar a rechazar vacaciones o un tiempo el cual pueda dedicar a otro aspecto que no sea el trabajo.

Otros investigadores demuestran ciertas características que catalogan a un adicto al trabajo, se puede mencionar a Álvarez (2009), quien menciona cuatro criterios importantes que poseen los adictos al trabajo, los cuales son:

Figura 1. Criterios que definirán al adicto al trabajo



Fuente: Álvarez, F. J. (2009). Ergonomía y psicología Aplicada

Cabe mencionar que la adicción laboral presenta diversos tipos en su ámbito ya que las personas que padecen de este síndrome no tienen la idea de que existen diferentes categorías de adicción laboral. Es así como Killinger (1993) menciona las siguientes categorías siguientes de un adicto laboral.

- **Adictos al trabajo**

Se caracterizan por ser personas que están sumamente sumergidos en el trabajo, y por ende, son personas que poseen un alto nivel de involucración y compulsión al trabajar, pero no gozan o disfrutan el trabajo que realizan.

- **Entusiastas del trabajo**

Estas personas se caracterizan por sentirse bien con lo que realizan a tal punto de disfrutar sus labores e involucrarse aún más a su trabajo, pero padecen de bajos niveles de compulsión a trabajar.

- **Adictos al trabajo entusiastas**

Estas personas presentan niveles altos en los tres componentes ya que suelen estar sumergidos e involucrados en el trabajo, disfrutando sus actividades que llevan a cabo, teniendo en cuenta que padecen de bajos niveles de compulsión al trabajar.

Por otra parte Killinger (1993) también menciona diferentes tipos de adictos al trabajo (workaholic) en los que podemos mencionar entre otros los siguientes:

1. El controlador y el narcisista controlador

Los adictos controladores se caracterizan por ser personas sumamente independientes y ambiciosos. Suelen ser personas llenas de energía ya que no necesitan dormir mucho, rara vez se relajan y suelen estar siempre ocupados.

Entre las principales defensas de un controlador podemos mencionar la negación, la racionalización y la aprobación. Todo lo que sucede es culpa de otro y crean una atmosfera que va de lo sombrío y opresivo a lo hostil y destructivo, por lo que terminan intimidando a sus familiares y compañeros de trabajo.

2. El complaciente

Estas personas se caracterizan por ser menos ambiciosas, son personas más sociables que los otros tipos de adictos laborales, teniendo en cuenta las necesidades de la otra persona. Estas personas disfrutan de la compañía del prójimo, no olvidando que pueden ser personas demasiados dependientes.

Cuando las cosas no suelen estar tan bien como ellos desean, suelen acumular las emociones en lo más profundo dirigiendo su enojo y su ira erróneamente hacia algo o alguien.

Asimismo, Álvarez (2009) cita a Nahughton (1987) el cual menciona cuatro tipos de adictos al trabajo, la cual podemos apreciar en la gráfica siguiente:

Figura 2. Gráfica Tipos de Adictos al trabajo



Fuente: Nahughton (1987)

La adicción laboral es un síndrome el cual se manifiesta en distintos individuos; tanto en hombres como en mujeres y puede manifestarse a los veinte años o incluso en la adolescencia pero toma mayor auge a los cuarenta años de edad o cincuenta años Killinger (1993) "La adicción al trabajo una dependencia respetable" (pág. 21), hace mención y describe una causa importante y básica en las personas adictas al trabajo, haciendo referencia que la familia es un factor importante en la historia de la persona, la influencia de la familia es un pilar fundamental en el desenvolvimiento en el área laboral, por lo que cabe mencionar una causa importante:

- **Familias disfuncionales**

Los adictos al trabajo regularmente provienen de familias disfuncionales en las cuales los conflictos y la mala conducta, hacen que estas personas opten por adicciones como el alcohol o drogas, dejando a los hijos con deudas por su mala administración financiera. Los hijos en afán de salir de las deudas que sus padres dejaron optan por trabajar en exceso, por aceptar más días de trabajo de tal forma tener un dinero extra el cual les permita cubrir esas deudas.

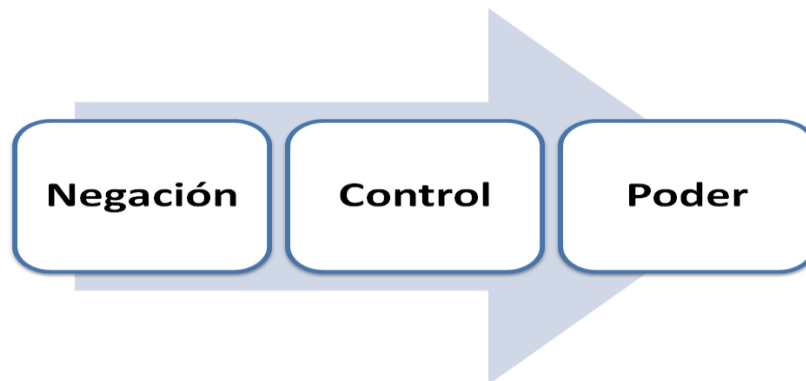
Dentro de las familias de adictos, los padres e hijos se denominan

"codependientes", son personas que están al pendiente de todas las personas que integran su familia, pero cabe resaltar que estas personas no cuidan de sí mismas, aparentan ser personas fuertes y tener todo bajo control pero en verdad son personas impotentes incapaces de cuidarse ellos mismos.

Cabe resaltar que las personas adictas al trabajo tienden a ser personas controladoras y sobre todo son personas que se caracterizan por querer obtener el poder de cualquier situación que se quiera realizar.

Killinger (1993) menciona tres claves de la adicción al trabajo en la siguiente gráfica:

Figura 3. Las tres claves de la adicción al trabajo



Killinger (1993) "La Adicción al trabajo una Dependencia Respetable".

- **Negación**

Las personas que sufren adicción laboral niegan tener este problema y lo hacen inconscientemente para evitar reconocer lo que está sucediendo a su alrededor, escudándose en su trabajo para olvidar los problemas que lo rodean. La negación es el primer síntoma contra la adicción laboral.

- **Control**

Los adictos al trabajo son personas que quieren tener el control total de cualquier actividad en la cual estén involucrados, pero las personas que padecen de esta adicción laboral, tienden a utilizar una forma de control

silenciosa, manipuladora y así poder mantener el dominio de los demás.

- **Poder**

El adicto al trabajo es una persona que busca poder y el ámbito laboral es propicio para encontrar ese poder que en otro lado no tiene. El poder es la tentación que aleja al adicto de su familia.

Las personas que padecen de adicción laboral sienten que el trabajar más tiempo de lo exigido es una necesidad la cual los hace sentir bien consigo mismo y les permite ganarse un lugar de respeto en el ámbito laboral.

Los adictos al trabajo no saben que padecen de este síndrome, y sobre todo, pasan el mayor tiempo posible en su oficina, buscando realizar algún trabajo si no tuviera ninguna actividad laboral, perdiendo el interés por completo de cualquier actividad que no tenga relación con el ámbito laboral.

Asimismo, Alonzo-Fernández (2009) enumera algunas características de la persona adicta al trabajo:

1. La adicción ocupa el mayor espacio biográfico del sujeto. Lo esencial de la vida en un adicto al trabajo se verifica en su adicción.
2. El adicto al trabajo trata de recibir recompensas por medio de remuneraciones salariales o unas palabras de estima o elogios por su arduo trabajo realizado, logrando una compensación en forma de dinero, éxito, prestigio y poder.
3. La adicción al trabajo es una adicción la cual es una de las más difíciles de reconocer por las personas que lo padecen, los mecanismos de negación en esta adicción son mucho más fuertes que otras adicciones.
4. La adicción laboral tiende a ser una enfermedad la cual pasa inadvertida durante varios años, por lo que se ha denominado como una enfermedad invisible y las personas que la sufren no tienen conocimiento de ésta adicción.

5. El workaholic es una de las adicciones sociales más duras la cual puede llevar a la muerte a través de una evolución progresiva.

Killinger (1993) menciona que los adictos al trabajo son personas perfeccionistas, controladoras y obsesivas al poder. Esta característica de perfeccionismo, hace que la persona tenga comportamientos obsesivos como compulsivos, por que todo salga sin error alguno.

La obsesión es una característica importante en los adictos al trabajo por lo que se mencionarán algunos tipos de obsesión existentes:

- **Obsesión-Compulsión-Irritación, Angustia y ansiedad**

Las personas obsesivo- compulsivas viven una ansiedad latente que tiene el origen en la infancia, pero que toma mayor solidez por los sucesivos traumas.

Estas personas suelen caracterizarse como el hombre bueno o la mujer buena de la familia, pero cuando suele presentarse circunstancias negativas y fracasan en algo, generalmente suelen traumatizarse muy fácilmente. Regularmente no escuchan a nadie porque ya saben qué solución darán a su problema.

- **El triángulo Obsesivo: Culpa, miedo y negatividad**

Una conducta obsesiva es sinónimo de un bajo autoconcepto, caos interno y duda constante. Los adictos al trabajo son personas sumamente negativas, haciendo esta negatividad una base elemental de poder. El adicto al trabajo al sentir que pierde el control de cualquier situación presenta un sentimiento de miedo el cual hace que presente un comportamiento agresivo ante la persona.

- **Obsesión sin culpa**

Los adictos de este tipo suelen ser personas rígidas, frías y moralistas. Tienen problemas para aceptar otros puntos de vista, se caracterizan por decir "sí" ante un comentario crítico constructivo y luego hacen lo que

quieren. Estas personas buscan ser aprobadas pero en muchos casos el narcisismo los domina y pueden llegar a ser personas crueles y egoístas.

Narcisismo- Yo y Yo:

Estas personas suelen sentirse únicas, superiores a las demás y confiados con lo que realizan, suelen ser personas encantadoras dispuestas a recibir más de lo que pueden dar, aunque suelen considerarse personas generosas. En el ámbito laboral estas personas suelen tener planes amplios y sobreestiman sus capacidades sin saber sus limitaciones.

Dentro del perímetro adictivo laboral se puede mencionar que estas personas actúan así por tener poder, control y obsesión por ser los mejores, sin olvidar que los síntomas pueden ser tanto positivos como negativos en la persona.

Killinger (1993) menciona que las personas adictas al trabajo suelen ser personas obsesivas por el poder y el autocontrol, así mismo describe cuales son los síntomas que padecen estas personas que solo están pensando en trabajar.

Debido a esta compulsión del trabajo, las personas adictas al trabajo suelen presentar cambios de actitud o conducta, en sus tiempos libres o de ocio, éstos síntomas suelen ser visibles en las personas referidas por lo que a continuación los mencionamos.

Sintomatología de la Adicción al Trabajo

- Fracaso en la toma de decisiones.
- Culpan a otras personas por sus decisiones incorrectas.
- Pérdida de interés por vacaciones o cualquier tipo de ocio.
- Inseguridad.
- Abuso de ciertas sustancias (drogas, comida, cafeína).
- Adictos al sexo.
- Mal humor en los días que no está laborando.

- No se permiten largos momentos de relajación.
- Miedo a la pereza.
- Miedo al aburrimiento.
- Exceso en ejercicios físicos.
- Realizan más horas de labores que lo exigido por la organización.
- Miedo a críticas constructivas con respecto a su trabajo.
- Bajo autoconcepto.
- Negación de tener problemas.
- Pensamientos negativos.

Los adictos laborales (workaholic) son personas que dentro de sus rasgos presentan síntomas que a primera impresión pueden parecer normales, podemos pensar que es una derivación del excesivo trabajo que estas personas prestan en su ámbito laboral, así mismo este síndrome presenta efectos severos, tanto en el aspecto físico como emocional. Killinger (1993) menciona algunos efectos que contrae esta adicción innovadora:

- Desintegración matrimonial.
- Negación del problema.
- Desequilibrio emocional.
- Fatiga crónica.
- Malhumor.
- Vida sexual casi inexistente.
- Miedo a la pereza.
- Ansiedad

El autor mencionado anteriormente da a conocer un comentario el cual proviene de una mujer que tiene como esposo a un adicto laboral, menciona la tristeza y el agotamiento emocional que siente al ver a su esposo hundiéndose en esta adicción que poco a poco lo va matando, mencionando que es como un cáncer

que mata lentamente.

Las personas debido al agotamiento emocional y al desgaste cognitivo que presentan por la entrega total en el ámbito laboral presentan una clara inestabilidad emocional considerando que dichas personas no puede estar sin trabajo durante un periodo extenso sin sentirse ansioso.

Hay que subrayar que el hacer trabajar menos a un adicto al trabajo no es la solución ya que en su psique (mente) es donde se producen los profundos cambios de personalidad que lo llevan al desequilibrio emocional.

Molina, (2013) en su investigación titulada menciona algunos de muchos síntomas que provoca esta adicción, se mencionaran algunas de las consecuencias a las que están expuestas las personas adictas al trabajo.

- Aislamiento.
- Ansiedad.
- Estrés.
- Fobia social.
- Ataques de pánico.
- Carencia o pérdida del sentido del humor.
- Desinterés por las relaciones interpersonales no productivas.
- Tiempo libre muy reducido.
- Relaciones familiares deterioradas.

Entre las consecuencias físicas se puede mencionar:

- Cefaleas o dolor de cabeza crónico.
- Dolor de cuello, cintura y espalda.
- Mareos.
- Malestar en piernas y articulaciones.
- Fatiga crónica.
- Colitis crónica.
- Problemas eruptivos en la piel.

- Cansancio visual cuando se pasa considerable tiempo frente al monitor de la computadora.

Quienes sufren adicción laboral están expuestos a tener niveles de estrés muy altos debido a la implicación íntima que tienen éstas personas con relación a su trabajo, por lo que se dará a conocer el concepto de estrés y a realizar un análisis con relación a la definición mencionada anteriormente.

Bosqued (2005) cita a la Comisión Europea definiendo que el estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento ante ciertos aspectos nocivos del contenido de la organización o el entorno del trabajo.

También define el estrés como un estado que se caracteriza por tener altos niveles de angustia, seguido de una sensación de no poder sobrellevar cualquier situación que le resulte inquietante.

Una persona que padece este síndrome de adicción laboral se caracteriza por ser individuos muy entregados a la organización donde laboran, están siempre con la idea de ser los mejores en cualquier aspecto que tenga relación con su trabajo, es por ello que el estrés es un factor clave en estas personas.

Los cambios de humor repentinos, la alegría de pronto se convierte en enojo, es parte del mismo perfeccionismo que los adictos al trabajo presentan en cualquier actividad laboral a realizar. Es por ello que se dará a conocer cuáles son las fases del estrés y su importancia o vinculación con esta adicción al trabajo.

A continuación se presentarán las fases del estrés.

Figura 4. Fases del Estrés



Fuente: Elaboración propia (2013)

- **Reacción de Alarma**

El sujeto se nota desbordado por las exigencias del entorno y comienza a experimentar todo el correlato de sintomatología de activación fisiológica: taquicardia, tensión muscular, cierta dificultad para respirar, trastornos vagos y difusos en diversas partes del organismo, entre otras.

- **Fase de Resistencia**

Se produce una cierta adaptación a la exigencia del entorno (o más bien, podríamos decir pseudoadaptación, pues lo realmente adaptativo sería reorganizar los factores productores de estrés) al acostumbrarse a vivir con el esfuerzo extra.

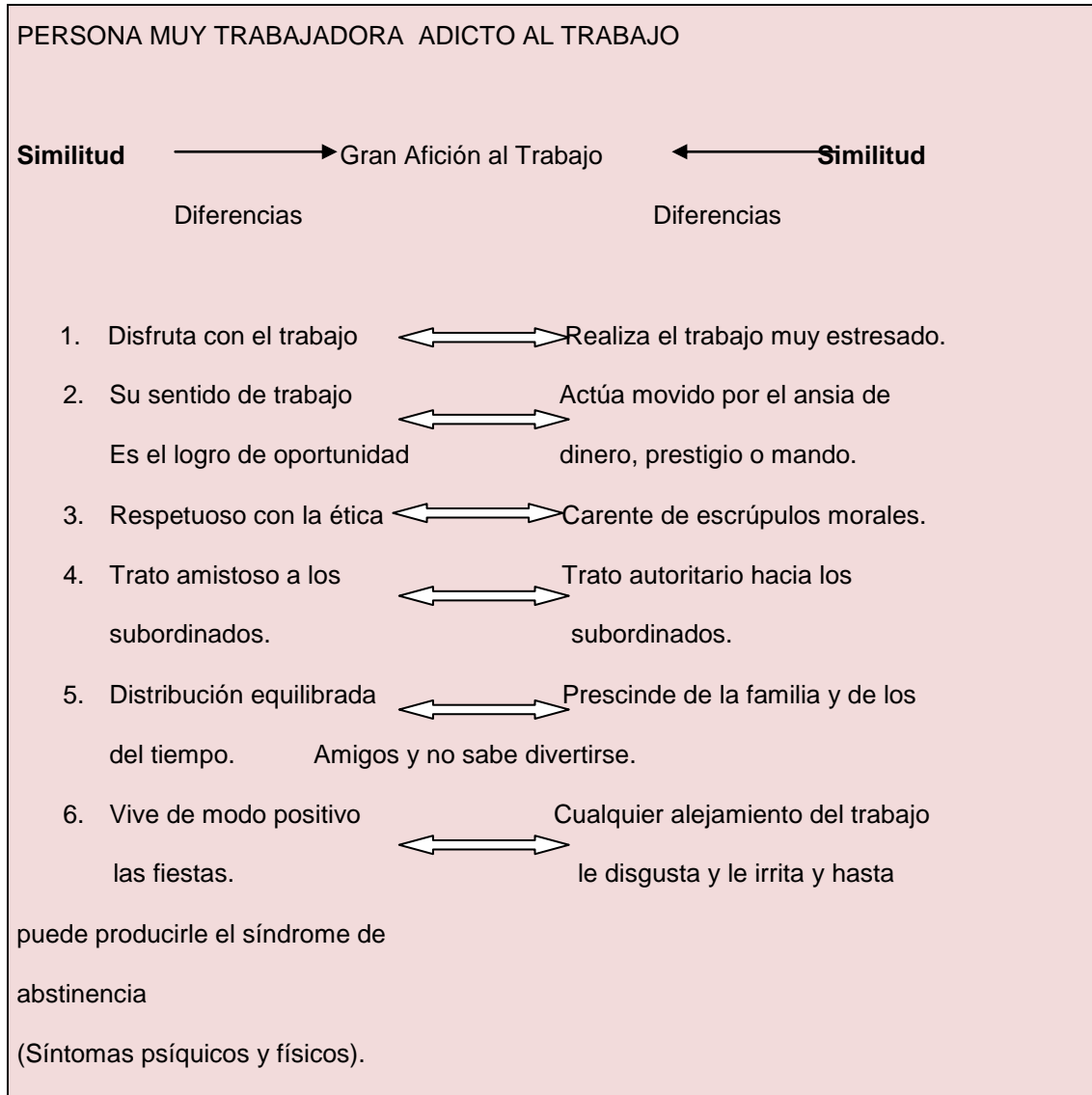
- **Fase de Agotamiento**

El sujeto sometido a una presión superior a sus fuerzas se agota y se derrumba, fallando sus estrategias adaptativas. Los síntomas de ansiedad se amplían, tanto en número como en intensidad y duración en el tiempo. Se impone tomar medidas drásticas para superar el estrés.

Se deberá resaltar que no todas las personas que son muy trabajadoras se sienten comprometidas con la organización y presentan algunos rasgos de una persona adicta al trabajo, sea una de ellas.

Por lo anterior, se darán algunos factores los cuales diferencian a los adictos al trabajo con las personas muy trabajadoras.

Figura 5. Diferencia entre adictos al trabajo y personas muy trabajadoras



Fuente: Alonzo-Fernández (2010)

Las personas adictas al trabajo son personas que no reconocen tener este problema o adicción, como cualquier otro adicto a sustancias, éstas personas niegan tener este problema incluso rechazan el apoyo de otras persona que está dispuesta a ayudarlo.

Por lo que se describirán algunos tratamientos para combatir esta adicción que a simple vista se ve tan sencilla y vulnerable, pero que con el tiempo esta adicción puede llegar hasta dar muerte a la persona que la está padeciendo.

Alonzo-Fernández (2010) hace mención de cuáles son los remedios o tratamientos que se pueden utilizar en las personas adictas al trabajo. (pág. 177)

Por otra parte Alcover (2012) menciona las consecuencias que puede tener esta adicción al trabajo, la cual se concentra en los efectos negativos que inciden en las personas adictas al trabajo. Los adictos laborales son personas predispuestas al poder y obsesivos por la perfección, asimismo, se caracterizan por ser personas infelices si no están en su ámbito laboral.

Consecuencias de la adicción laboral

Japón el país en el cual la adicción laboral es un fenómeno que ha trascendido durante años y ha permanecido en las personas que por la dedicación exigida y la entrega completa al ámbito laboral, éstas personas terminan siendo víctimas de esta adicción que puede llegar a dar muerte a las personas que trabajan hasta la muerte (Karoshi término utilizado por los japoneses).

Esta es una de tantas consecuencias de la Adicción laboral (workaholic) ya que las personas no rechazan proyectos nuevos de trabajo, inundándose de trabajo llegando al punto de llegar a trabajar hasta fines de semana con el objetivo de terminar los proyectos asignados y sobre todo aspirar a un puesto de trabajo de mayor jerarquía.

El karoshi es el seguimiento de la Adicción al trabajo y es una palabra japonesa que significa "muerte por exceso de trabajo o trabajar hasta la muerte". Este concepto utilizado en Japón sirve para describir un fenómeno social en el ambiente laboral que existe desde hace varios años en este país industrializado. Alcover (2012) Pág. 277 "Psicología del Trabajo".

Consiste en un aumento en la tasa de mortalidad debido a complicaciones y excesos de horas de trabajo por lo que los colaboradores tienden a sufrir derrames cerebrales y ataques cardíacos, provocando la muerte precoz en las

Personas adictas al trabajo. Esta adicción fue reconocida en el año 1987 por El Consejo Nacional de Defensa de las Víctimas del Karoshi, el cual considera que cada año esta adicción afecta a más de 10,000 trabajadores japoneses. Alcover (2012) Pág. 277 “Psicología del Trabajo”.

Remedios para la Adicción al Trabajo

1. Se debe evaluar si tiene problemas cardíacos y este, tenga participación con la adicción al trabajo.
2. Se realiza una intervención farmacológica la cual se encarga de aportar estimulantes al sistema serotoninérgico, productos antiadictivos (Naltrexona, acamprosato, topiramato, fluoxetina en dosis alta).
3. Sustancias que faciliten el autocontrol; la psicoterapia la cual lo ayudará a restablecer las modalidades cognitivo-comportamental.
4. Asistir a socioterapia, la cual ayudará a integrarse a la sociedad, amigo, familia, vecinos y poder reorganizar su plan de vida.

Asimismo, cabe resaltar que el tratamiento en individuos adictos al trabajo presentará variación unos con otros, debido a la personalidad y el ambiente y sobre todo la persona adicta al trabajo tendrá que presentar cambios en su estilo de vida laboral que lleva, de lo contrario nunca alcanzará un cambio de efectividad suficiente.

Por eso hay que prestar una dedicación especial y tratar de entretenerlos, elaborando una agenda de actividades en las cuales se incorporen, reuniones con la familia, amigos, realizar deportes, lectura o algún pasatiempo que a la persona antes le fascinaba.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo en el contexto nacional y en otras sociedades es de suma importancia, ya que permite además de ser una manera de satisfacerse personalmente, es de suma importancia para cubrir necesidades económicas, que se van presentando en el diario vivir. Las organizaciones con el transcurrir del tiempo y por la alta demanda de insumos han optado por la rotación de turnos y por la creación de jornadas de trabajos mixtos, la cual se les exige a los colaboradores quedarse más tiempo de lo establecido en su jornada laboral.

El hombre en su afán de tener un trabajo estable y sobre todo obtener un puesto de mayor jerarquía en su trabajo dentro de la organización, dedica mucho más tiempo a su trabajo dejando a un lado sus actividades familiares, deportivas y de recreación. Teniendo en cuenta que la excesiva dedicación laboral puede tener efectos tanto positivos como negativos.

El exceso de trabajo también conocida como “adicción laboral” o en inglés “workaholism” se da cuando las personas centran el sentido de la vida en el trabajo. No existe interés en ningún otro tipo de actividad que este fuera del entorno laboral o su área de trabajo.

En la actualidad es un tema de suma importancia para las organizaciones, ya que implica el rendimiento de los colaboradores en el ámbito laboral.

Con base a lo anterior surge la siguiente interrogante: **¿Cuáles son los niveles de adicción laboral en los colaboradores de los departamentos Administrativos, mandos medios y Jefaturas de una organización dedicada a la elaboración de alimentos, Escuintla?**

2.1Objetivos

2.1.1Objetivo general

Determinar los niveles de adicción laboral de los (as) colaboradores (as) de los departamentos del área administrativa, supervisión y Jefaturas.

2.1.2Objetivos específicos

- ❖ Establecer los niveles de adicción laboral de los (as) colaboradores en la organización.
- ❖ Determinar el nivel de adicción al trabajo de los grupos de colaboradores administrativos, supervisores y Jefaturas.
- ❖ Establecer si la antigüedad laboral es un factor determinante en la adicción laboral.
- ❖ Definir cuál es el género más susceptible a sufrir adicción laboral.
- ❖ Elaborar una guía a la organización para prevenir la adicción al trabajo.

2.2 Elemento de estudio

Adicción al Trabajo

2.2.1. Definición conceptual

Según Aquilino (2003), describe la adicción al trabajo como: “Una excesiva dedicación laboral, hacer de ella el único objetivo de su vida, su desinterés por todo lo que no sea de su trabajo y su incapacidad para dejar de trabajar.” (Pág. 453).

2.2.2. Definición operacional

Para efecto de estudio se determinará los niveles de adicción laboral y esto se llevará a cabo por medio de test Robinson, El test Robinson (1999) “Work Addiction Risk Test (Wart)” está compuesto por 17 Ítem y su estructura consta de 5 subescalas o dimensiones las cuales son: *Tendencias compulsivas, control, autoabsorción, incapacidad para delegar y autovaloración.*

2.3 Alcances y límites

La presente investigación tiene como alcance identificar los niveles de adicción laboral en los colaboradores de dicha organización.

La presente investigación, abarcará los niveles Administrativos, Supervisión y Jefaturas ya que los datos no son extrapolables a otro tipo de niveles jerárquicos. Asimismo, cabe mencionar la poca información que existe sobre este temase torna un poco difícil en relación a la búsqueda de instrumentos.

2.4 Aporte

El presente estudio brindará a una empresa privada la información sobre adicción laboral en los niveles administrativos, supervisión y jefaturas. Esta información permitirá definir programas de prevención de ésta adicción, evitando que los colaboradores sean afectados con este síndrome.

Esta investigación es una contribución para la Facultad de Humanidades y la carrera de Psicología Industrial, para que sirva de base para futuras investigaciones, realizando aportes a:

- Instituciones, empresas para que implementen programas para la prevención de adicción al trabajo.
- A estudiantes universitarios que trabajen sobre el tema de adicción al trabajo.
- A los profesionales del área de Psicología Industrial/Organizacional.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

Para la presente investigación se utilizó una muestra de 29 colaboradores, de las áreas: Administrativas, supervisión y Jefaturas, comprendidos entre las edades de 23 a 48 años, siendo un total de 8 mujeres y 21 hombres.

Hombres	Mujeres
21	8

La empresa que fue objeto de la presente investigación, se dedica a la producción de alimentos y bebidas siendo una empresa sólida en el mercado guatemalteco con un incremento importante en el mercado internacional.

Años atrás esta organización en sus instalaciones también llevaba a cabo la producción de cerveza, con transcurrir del tiempo decidieron dejar de elaborar dicho producto ya que el proceso era demasiado delicado por lo que se tomó la decisión de solo almacenar la cerveza en el área de Escuintla.

Actualmente la cerveza se elabora en la capital de Guatemala, creando alianzas con proveedores de calidad tanto nacional como internacional resaltando que el talento humano que labora dentro de la organización ha sido un equipo entusiasta, competitivo, comprometido con sus labores y sobre todo demostrando profesionalismo tanto en su área de trabajo, brindando un buen servicio a los clientes y consumidores de los productos que se realizan dentro de la organización.

A continuación se presentarán las características de los colaboradores:

3.1.1 Colaboradores del área Administrativa, Supervisión y Jefaturas

No.	Edad	Género	Años de Labor	Nivel Jerárquico
1	23	Femenino	3 meses	Supervisor Aseguramiento de Calidad
2	27	Masculino	2	Supervisor de Bebidas
3	27	Femenino	2	Analista de Proyectos
4	28	Masculino	2	Supervisor de Calidad
5	28	Masculino	6	Analista
6	29	Femenino	3	Administradora Cafetería
7	32	Masculino	7	Supervisor de Mantenimiento
8	32	Masculino	2 meses	Supervisor de Bebidas
9	32	Femenino	8	Analista ISO
10	32	Femenino	5	Analista de Reclutamiento y Selección
11	33	Masculino	5	Supervisor de Mantenimiento
12	34	Masculino	3	Supervisor de Producción
13	34	Masculino	1	Supervisor Bebidas
14	35	Masculino	4	Jefe de Sección Bebidas
15	35	Masculino	7	Jefe de Sección Bebidas
16	37	Masculino	13	Jefe Mantenimiento
17	37	Femenino	17 años	Jefe Departamento de Compras
18	38	Masculino	7	Jefe de Producción
19	39	Masculino	13	Jefe de Seguridad Industrial
20	39	Masculino	5	Supervisor de Producción
21	41	Femenino	18	Analista de Registros
22	43	Masculino	13	Supervisor de Mantenimiento
23	43	Masculino	14	Supervisor Innovación y Desarrollo
24	45	Masculino	11	Jefe Sistema de Gestión
25	45	Masculino	5	Jefe de Almacén de Repuestos
26	46	Masculino	7	Jefe de Planificación
27	46	Femenino	21	Coordinadora de RRHH
28	47	Masculino	23	Coordinador de Departamento Catur
29	48	Masculino	1	Supervisor de Bebidas

Fuente: Elaboración propia (2013)

3.2 Instrumentos

En la investigación que se llevo a cabo sé utilizo el instrumento “Work Addiction Risk Test” (Wart), creado por Bryan Robinson en el año 1999. El instrumento es un cuestionario de autoinforme, compuesto por 17 ítems puntuables en una escala Likert que oscila entre 1.88 y 4 puntos, ponderados de la manera siguiente:

- 1 y 2= 1.88 puntos.
- 3, 4, 5 y 6= 4 puntos.

La calificación del instrumento es la siguiente:

NIVELES DE ADICCION LABORAL	
PUNTAJE	NIVEL
25 a 55	No adicto al trabajo
56 a 66	Ligeramente adicto al trabajo
67 a 100	Altamente adicto al trabajo

Fuente: Robinson (1999) “Work Adiccition Risk Test”

3.3 Procedimiento

- Se presentó a la coordinación de la Facultad de Humanidades de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional la propuesta de un tema de investigación a realizar.
- Seleccionado el tema fue aprobado por la coordinación de Psicología Industrial/organizacional.
- Se procedió a buscar una organización en la cual podría ser factible el estudio.
- Se solicitó permiso a la Coordinadora y jefe (a) del departamento de Recursos Humanos para poder realizar dicha investigación.
- Se realizó una presentación a la Coordinadora de Recursos Humanos del tema de investigación.
- Se definieron los sujetos que conformaría el estudio.
- Se establecieron los horarios en los cuales se podría realizar el presente estudio.
- Se determinó el instrumento para medir el nivel de adicción laboral.
- Se presentaron y analizaron los resultados.
- Se realizó la discusión de resultados.
- Se elaboró las conclusiones y recomendaciones.
- Se elaboró el informe final de la investigación.

3.4 Tipo de investigación diseño y Metodología

La presente investigación es de tipo descriptivo, la cual Hernández, Fernández y Baptista la definen como " aquella que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describiendo tendencias de un grupo población" (2006) Pág. 527.

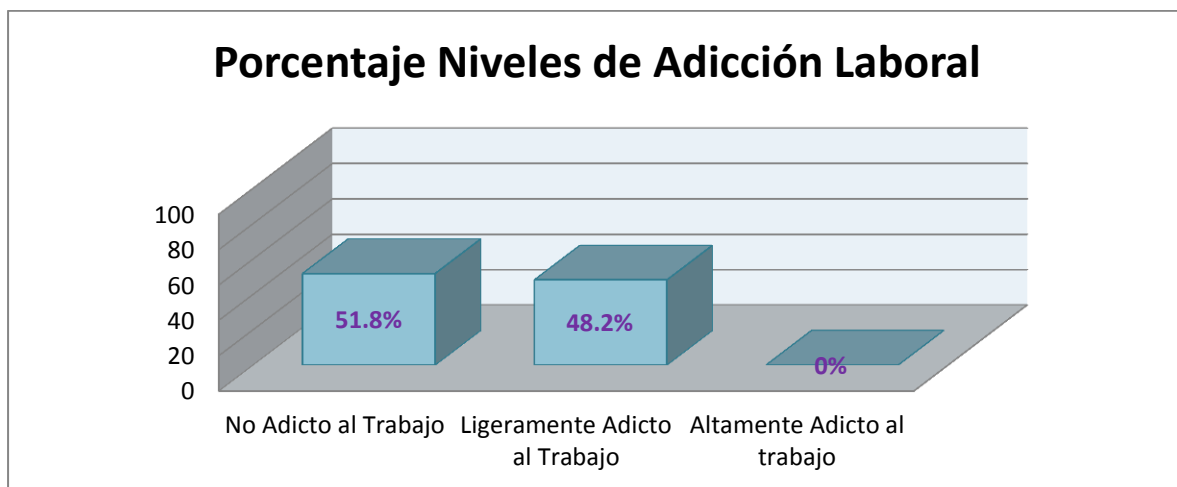
La metodología a utilizar es la tabulación simple, se utilizará el programa Excel para la realización de gráficas de resultado.

IV. Presentación y Análisis de Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de adicción laboral el cual nos permitió obtener los niveles de adicción al trabajo. Asimismo se darán a conocer con una interpretación y análisis de los mismos para responder a la inquietud y objetivos de esta investigación.

4.1 Resultados de los niveles de adicción laboral de los (as) colaboradores en la organización

Gráfica 4.1

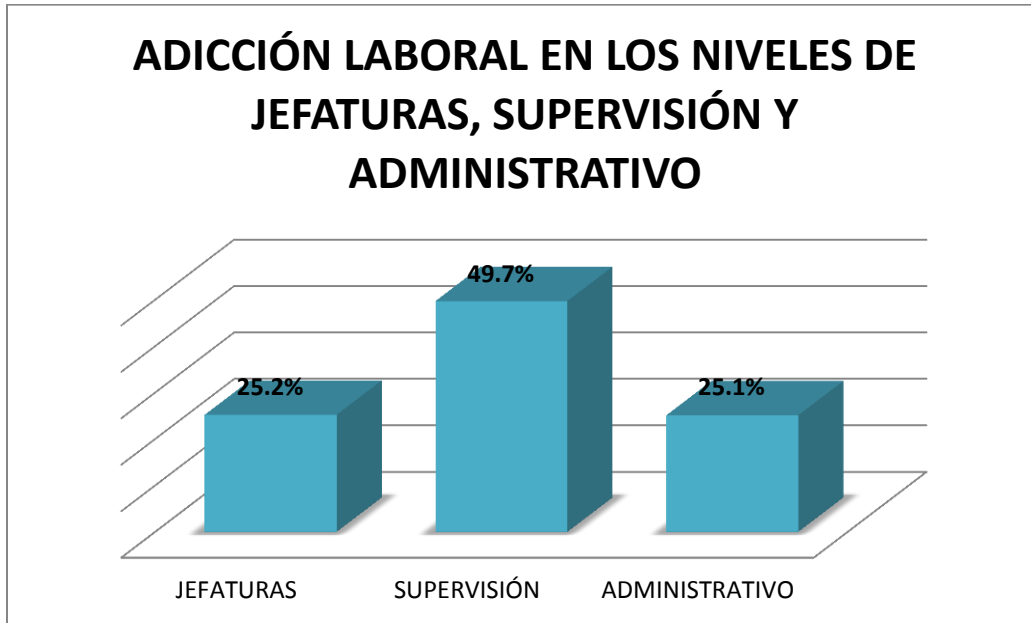


Se puede apreciar en la presente gráfica que en la organización se tiene un 51.8% de personas que no presentan ninguna adicción laboral, mientras el 48.2% de los colaboradores que laboran en dicha organización presentan ligeramente adicción laboral y un 0% de altamente adictos al trabajo.

Con estos resultados se puede indicar que los colaboradores se encuentran en un nivel bajo de adicción laboral, pero existe una tendencia de adicción laboral en los colaboradores ya que el 48.2% de los colaboradores representan a 12 personas.

4.2 Resultados del nivel de adicción al trabajo de los grupos de colaboradores administrativos, supervisores y jefaturas

Gráfica 4.2



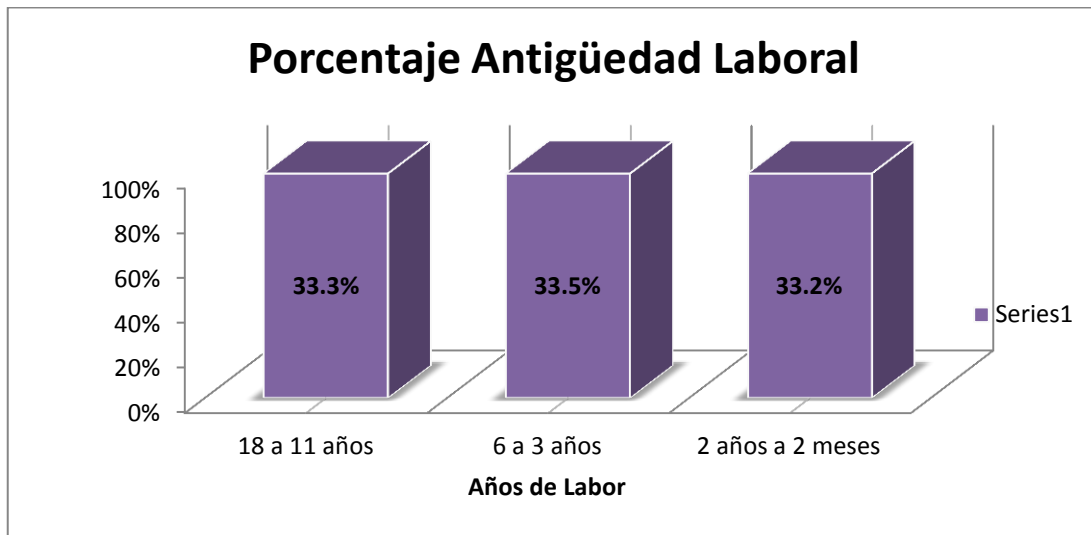
El nivel jerárquico de supervisores se encuentra con un 49.7% siendo el nivel de mando con más adicción laboral en los tres niveles de jerarquía que fueron parte de esta investigación.

El nivel jerárquico de jefaturas se puede observar que presenta un 25.2% de adicción laboral, siendo el segundo nivel jerárquico con más adicción al trabajo.

Y por último, encontramos el nivel administrativo con un 25.1% de personal que presenta adicción al trabajo, siendo el nivel jerárquico con menos adicción laboral, se observa que los niveles jerárquicos de jefaturas y administrativo no existe diferencia notoria o alta entre los otro niveles jerárquicos que fueron parte de esta investigación.

4.3 Resultados de la antigüedad laboral en la adicción al trabajo

Gráfica 4.3



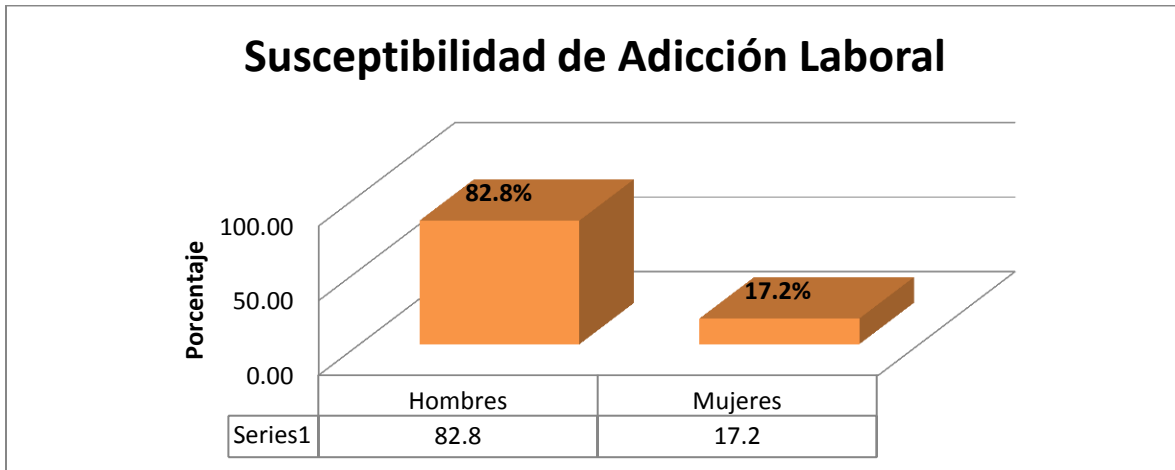
La presente gráfica muestra en el rango de 11 a 18 años de labor dentro de la organización con un total de cuatro personas, de las cuales tres personas pertenecen al género masculino y una persona al género femenino se encontró a un 33.3% de colaboradores que pueden padecer adicción laboral.

En el rango de 3 a 6 años de labor con un total de cuatro personas, de las cuales tres pertenecen al género masculino y una persona al género femenino se encuentran con un 33.5% de padecer adicción laboral siendo este el rango más alto de las tres categorías dadas a conocer en la presente investigación.

En el rango de 2 meses a 2 años de labor siendo 4 personas de género masculino presentaron un 33.2% de padecimiento de adicción laboral.

4.4 Resultados de género más susceptibles a sufrir adicción laboral

Gráfica 4.4



En la presente gráfica, se puede observar que los hombres poseen un 82.8% de estar más propensos a padecer adicción laboral, mientras las mujeres presentan un 17.2% propensas a padecer esta adicción al trabajo. El total de personas susceptibles a padecer adicción laboral son diez hombres los cuales presentaron una ligera adicción al trabajo, mientras que el género femenino fueron dos personas las que presentaron una ligera adicción al trabajo, haciendo un total de doce personas.

V. Discusión de Resultados

Partiendo del objetivo general el cual fue determinar los niveles de adicción laboral en los niveles administrativos, supervisión y jefaturas de una empresa dedicada a la elaboración de alimentos. Los resultados indican que si existe adicción laboral en los niveles ya mencionados.

Estos resultados coinciden con el trabajo realizado por García (2009) quien llevó a cabo un estudio con el objetivo de determinar el nivel Síndrome de Adicción al Trabajo en grupo de colaboradores de mandos medios en el que se utilizó el cuestionario "Opiniones sobre el trabajo" el cual tiene como objetivo medir los niveles de Adicción laboral. Dejando como resultado en colaboradores de mandos medios e indicando que el 68% de los sujetos de estudio se encuentran en un nivel alto de Adicción laboral, mientras que el 32% se encuentra entre el nivel promedio bajo. Se concluyó que el desconocimiento de la Adicción al trabajo y sus consecuencias, se encuentran en una situación sensible a padecerlo.

Al igual que en la investigación de García (2009) en esta investigación se pudo observar que si existe adicción laboral en los colaboradores se encontró que el 48.2% son ligeramente adictos al trabajo y el 51.8% no son adictos al trabajo y, 0% son altamente adictos al trabajo.

Mientras tanto Miralles (2011) en su investigación tipo Cualitativa realizada en la Universidad JAUME I, España, la cual tuvo como objetivo principal destacar los aspectos importantes que estén vinculados o relacionados a la adicción laboral. El instrumento que se utilizó en dicha investigación fueron las escalas llamadas DUWAS el cual consiste en medir el trabajo excesivo. Para llevar a cabo la investigación se trabajó con 47 colaboradores los cuales presentaron características claves de un adicto al trabajo entre ellos podemos mencionar: trabajo excesivo, trabajo compulsivo, negación del problema, alta importancia y significado del trabajo. En conclusión se puede mencionar que 20 personas fueron considerados adictos al trabajo y 19 personas estaban comprometidas al trabajo y ocho personas que fueron considerados no adictos al trabajo, mencionando que uno de los factores influyentes en la adicción laboral es el contexto en el cual los colaboradores

desempeñan sus labores cotidianas los cuales producen efectos negativos en la salud de las personas. Al igual que en esta investigación se puede mencionar que 12 personas que fueron parte de esta investigación presentaron una ligera adicción al trabajo, mientras que 17 personas más que complementaron esta investigación se encuentran en el nivel de no adictos al trabajo.

Siguiendo la línea de los niveles de adicción laboral cabe mencionar la investigación realizada por Molina (2013) en una empresa productora de jabón y aceite, la cual tuvo como objetivo determinar la diferencia en el nivel de adicción al trabajo entre un grupo de trabajadores de niveles administrativos y operarios. Con el fin de conocer el nivel de síndrome de adicción al trabajo se utilizó el instrumento “Opiniones del trabajo”. Concluyendo que los trabajadores de mayor edad laboral tienden a tener mayor adicción al trabajo.

Lo que nos dice que no coinciden ambos estudios ya que los resultados muestran en esta investigación que los colaboradores que llevan laborando de 11 a 18 años presentan un 33.3% mientras que los colaboradores en un rango de 3 a 6 años de labores presentaron un 33.5% y por último los colaboradores que tienen 2 meses a 2 años prestando sus servicios laborales presentan un 33.2% de adicción laboral, por lo tanto estos resultados nos muestran que no hay una diferencia notable en la antigüedad laboral.

En otro estudio realizado por Bernardo (2005) tuvo como objetivo básico revisar teorías acerca de lo que es la adicción al trabajo, indagando sus repercusiones en la salud mental de las personas y las diferencias con el síndrome de agotamiento laboral (Burnout) realizada en la Universidad de la Sabana, Colombia. Utilizando el instrumento elaborado por Machlowitz (1980). Se tuvo como resultado que el 23% de las personas que pertenecen a estatus social podrían ser considerados como adictos al trabajo (workaholic), teniendo como conclusión principal que las mujeres están más sensibles a padecer el síndrome de adicción al trabajo por una orientación de género masculino o andrógino. Al igual que esta

investigación uno de los objetivos fue determinar que género es más susceptible a sufrir adicción al trabajo obteniendo resultados contrarios ya que en esta investigación se encontró que los hombres con un 82.8% están más susceptibles a padecer de adicción al trabajo, mientras las mujeres con un 17.2% se encuentran con un porcentaje más bajo de padecer este síndrome de adicción laboral.

Por su parte Martínez (2010) en su investigación sobre las variables de la personalidad y la Adicción al trabajo, realizada en el centro de psicología Bertrand Russell, Francia. Tuvo como objetivo examinar en las hipótesis de las relaciones entre las dimensiones básicas de la personalidad con la adicción al trabajo. Los sujetos que participaron en dicha investigación fueron 17 personas, las cuales nueve son hombres y ocho mujeres, que oscilaban entre los 29 a 67 años. Los instrumentos utilizados en la investigación fueron; el cuestionario de personalidad de los cinco grandes factores de Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993), también se utilizó el cuestionario WART (Work Addiction Risk Test) de Bryan E. Robinson (1998), concluyendo que los hombres están más expuestos a padecer adicción laboral. Al igual que esta investigación los resultados demuestran que los hombres son más susceptibles a padecer adicción al trabajo.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos del instrumento utilizado en la presente investigación, se concluye de acuerdo a los objetivos planteados:

- El 51.8% de los colaboradores que fue objeto de estudio no presentan adicción al trabajo, mientras que el 48.2% se encuentran en la escala de ligeramente adictos al trabajo.
- El nivel jerárquico con más adicción laboral según los resultados obtenidos en la presente investigación se encuentra en Supervisión con un 49.7% siendo el departamento que presenta más adicción laboral.
- La antigüedad laboral no es un factor determinante el cual pueda afectar a los colaboradores a que sufran adicción laboral ya que cualquier persona no importando cuanto tiempo lleve laborando en una organización está expuesto a padecer esta adicción al trabajo.
- El género masculino presentó un 82.8% de susceptibilidad a padecer adicción al trabajo, mientras que el sexo femenino presentó un 17.2% de padecer esta adicción laboral.

VII. Recomendaciones

- Brindar orientación a los colaboradores que padecen adicción al trabajo la cual les permita saber cómo afrontar esta adicción laboral y como poder afrontarlo a nivel personal. Especialmente dirigidos a los colaboradores de niveles administrativos y jefaturas los cuales son los niveles jerárquicos en donde están más propensos a padecer esta adicción al trabajo.
- Analizar porque se tiene mayor adicción al trabajo en el nivel jerárquico de supervisión ya que se podría profundizar con un instrumento cualitativo cuales son las razones que lo están provocando.
- Crear programas de socialización para todos los colaboradores sin importar la antigüedad laboral ya que según los resultados de la presente investigación demostraron que cualquier personas esta propensa a padecer adicción al trabajo.
- Crear programas de socialización extralaborales en las personas de género masculino debido a que es el género más susceptible a padecer adicción al trabajo.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aguilera, E. (2010). *Adicción al Trabajo (workaholism), Patología Psicosocial del Siglo XXI*. (En red). Consultado en Maracay, Venezuela.

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:i6rJmn2VEwQJ:dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3295978.pdf+tesis+adiccion+laboral&cd=22&hl=es&ct=clnk&gl=gt>

Alcover, H. (2012). *Psicología del Trabajo*. (En red). Fecha de consulta: Abril 2013. Disponible

en:<http://books.google.com.gt/books?id=IIQdG1UMldwC&pg=PA261&dq=adiccion+laboral+que+es&hl=en&sa=X&ei=JhpGUePWKaPE2gXv14H4Cw&ved=LaR0CE4Q6AEwBg#v=onepage&q=adiccion%20laboral%20que%20es&f=false>

Alonso-Fernández, F. (2010). *¿Por qué Trabajamos?* (En red). Fecha de consulta: Abril 2013. Disponible

en:<http://books.google.com.gt/books?id=wsQD0lxjn94C&printsec=frontcover&dq=libros+gratis+efectos+de+la++adiccion+laboral&hl=es-419&sa=X&ei=9hVGUa-UAqT62AXqp4DICA&sqi=2&ved=0CDYQ6AEwAg#v=onepage&q&f=false>

Álvarez, F. (2009). *Ergonomía y psicopsicología Aplicada*. (En red). Fecha de consulta: Abril 2013. Disponible

en:<http://books.google.com.gt/books?id=BnCtJjxWTL0C&pg=PA535&dq=adiccion+laboral+que+es&hl=en&sa=X&ei=JhpGUePWKaPE2gXv14H4Cw&ved=0CDMQ6wEwAQ#v=onepage&q&f=false>

Aquilino, P. (2003). *Fundamentos de Psicología de la personalidad*. Madrid, España:

Ediciones

Rialp,

S.A.http://books.google.com.gt/books?id=d_rAkAg6MEC&pg=PA455&dq=concepto+de+adiccion+al+trabajo&hl=es&sa=X&ei=gzrWUfqRBaHN0gGe hoC4Cw&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=concepto%20de%20adiccion%20al%20trabajo&f=false

Barrientos, L. (2011). *Síndrome de la Adicción al Trabajo en el Equipo Gerencial y Personal Administrativo De una Empresa Privada*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/42/Menendez-Luisa.pdf>

Bernardo, M. (2005). *La Adicción al Trabajo*. Tesis inédita, Universidad Autónoma de Madrid.

<http://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Salud%20Laboral/2005LA-ADICCION-AL-TRABAJO.pdf>

Bosqued, M. (2005). *Que no te Pese el Trabajo*. (En red). Fecha de consulta: Abril 2013. Disponible

en:<http://books.google.com.gt/books?id=5AsebY9LBhIC&printsec=frontcover&dq=libros+gratis+causas+de+la+adiccion+laboral&hl=es419&sa=X&ei=BRJGUcqFKIae2QXz84HYBw&ved=0CDAQ6AEwAQ#v=onepage&q&f=false>

Enriquez, M. (2012). *La Relacion entre la Adiccion al Trabajo y la Identificación Laboral en un Grupo de Empleados del AreaAdministrativa* . Tesis inédita, Universidad Rafael Landivar, Guatemala.

García, L. (2009). *Síndrome de la Adicción al Trabajo en un Grupo de Colaboradores de Mandos Medios, Del Hospital General de Accidentes Del Instituto Guatemalteco De Seguridad Social*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

<http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/43/Garcia-De-Leon-Claudia/Garcia-De-Leon-Claudia.pdf>

Killinger, B. (1993). *La Adicción al trabajo una Dependencia Respetable*. Buenos Aires, Argentina: Paídos Ibería, S.A.

Libano, L. S. (2006). *Adicción al trabajo: Concepto y Evaluación (I)*. Universidad de Jaume I (Castellon), España.

<http://edirectivos.dev.nuatt.es/articulos/1000002958-adiccion-al-trabajo-concepto-y-evaluacion-i>

Martínez, A. (2010). *Investigación Sobre Las Variables De Personalidad y la Adicción al Trabajo*. Tesis inédita, Centro de Psicología Bertrand Russell, España.

<http://www.psico-salud.es/wp-content/uploads/2011/09/Investigacion-Adiccion-al-trabajo-y-variables-de-personalidad.pdf>

Miralles, M. (2011). *A Journey Into The Heart Of Workaholism: Empirical Findings From Several Multi-Sample Studies*. Zaragoza, España.

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/31920/dellibano.pdf?sequence=1>

Molina, C. (Enero de 2013). *Niveles de Adicción al Trabajo Entre un Grupo de Trabajadores Administrativos y Operarios de Una Empresa Productora de Jabon y Aceite*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

<http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/2013/05/43/Cordero-Claudia.pdf>

Ochoa, (2012). *Relacion Entre Adiccion al Trabajo y Desempeño Laboral en un Grupo de Trabajadores del Area de Pre-venta*. Tesis inedita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Ochoa-Diana.pdf>

Oliva. (2012). *Relación Entre Pautas de Conducta y Adicción al Trabajo en Jefes de Ventas y Comercialización de una Empresa Industrial de Producto de Consumo Masivo con Operaciones en Centroamérica y el Caribe*. Tesis inedita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Oliva-Maria.pdf>

Vega, M. (2010). *Adicción al Trabajo, Satisfacción Laboral y Familiar en Académicos de una Universidad Estatal Chilena*. Tesis inédita, Universidad Estatal Chilena, Chile.

dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4017455.pdf

ANEXOS

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	WORK ADDICTION RISK TEST (WART)
AUTOR	Robinson
OBJETIVO	Detecta e identifica adicción laboral, asimismo determina los niveles de adicción laboral en las personas.
¿QUE MIDE?	Tendencias compulsivas, control, autoabsorción, incapacidad para delegar y autovaloración.
REACTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> I. Tendencias compulsivas: 1,2,3,4,5 II. Control: 6,7,8,9,10 III. Autoabsorción: 11,12,13 IV. Incapacidad para delegar: 14,15 V. Autovaloración: 16-17
ESCALA DE MEDICION	<ul style="list-style-type: none"> 1. Las puntuaciones en el rango más bajo, entre 25y56 se consideran no adicto al trabajo. 2. Las puntuaciones en la parte intermedia, entre 57 y 66 se considera ligeramente adicto al trabajo. 3. La puntuación del tercio superior, entre 67 y 100 se considera altamente adicto al trabajo.
PUNTEOS A OBTENER	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mínimo 25 2. Máximo 100
TIEMPO DE RESOLUCIÓN	Puede variar entre 15 a 30 minutos.
FORMA DE APLIACIÓN	Se trata de un cuestionario de autoinforme compuesto de 17 ítems puntuables en una escala likert. El cuestionario es autoaplicable.
PROFESIONALES QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO	Robinson

Cuestionario autoaplicable:

Nombre: _____	Edad: _____
Puesto: _____	E. Civil: _____
Fecha de Ingreso: _____	

Opiniones sobre el Trabajo

Instrucciones: A continuación encontrarán una serie de afirmaciones en las cuales se pide que coloque un círculo de forma sincera en el número que más lo identifique. En donde es 1 totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo.

	Totalmente en Desacuerdo		Totalmente de Acuerdo			
	1	2	3	4	5	6
1. ¿El trabajo es lo más importante que existe en mi vida?						
2. ¿Trabajo más de lo que exige el horario laboral?						
3. Tengo problemas de salud derivados de la carga laboral.						
4. Mi trabajo me ocupa casi todo el tiempo disponible.						
5. Mi familia me pregunta ¿Cuándo descanso?						
6. Llevo un estilo de vida muy ajetreado.						

	Totalmente en Desacuerdo			Totalmente de Acuerdo		
	1	2	3	4	5	6
7. Cuando estoy en casa al menos planifico o pienso lo que tengo que hacer en el trabajo.						
8. Suelo llevarme, informes y documentos del trabajo para leerlos en casa.						
9. Cuando se van terminando las vacaciones deseo volver al trabajo.						
10. Me quejo continuamente porque me falta tiempo.						
11. En mis conversaciones predominan los temas relacionados con el trabajo.						
12. Mi agenda telefónica tiene más contactos de trabajo que amigos o familiares.						
13. Para mí el trabajo y el descanso son lo mismo.						
14. No me agrada delegar trabajo porque me gusta hacerlo yo.						
15. Me es difícil encontrar tiempo para divertirme.						
16. Considero que el ocio es una pérdida de tiempo.						
17. Cuando no estoy trabajando me siento improductivo.						

ALIMENTOS MARAVILLA S.A.

Guía de Prevención de Adicción al Trabajo

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

Daniel Escobar

2013

KM. 58 ½ CARRETERA A SIQUINALÁ, ESCUINTLA, GUATEMALA

A man in a white shirt and tie, wearing glasses, is shown from the chest up, smiling broadly. He is sitting at a desk cluttered with papers and sticky notes. The text "¿ES USTED ADICTO AL TRABAJO?" is overlaid on the image.

**¿ES USTED ADICTO
AL TRABAJO?**

INDICE

	Pág.
Presentación	1
¿De qué hablamos?	2
Características de un adicto al trabajo	3
Síntomas de la adicción al trabajo	5
Efectos de la adicción al trabajo	6
Consecuencias de la adicción al trabajo	7
Propuesta para la prevención de adicción al trabajo	9
Remedios para la adicción al trabajo	14
Más sobre adicción al trabajo	15

PRESENTACIÓN

Las jornadas de trabajo extensas, consumiéndonos la mayor parte de nuestro tiempo hacen que cada día nos sumerjamos más en el contexto laboral y demos toda la energía en los quehaceres u obligaciones de nuestro puesto de trabajo.

La adicción al trabajo es un fenómeno bastante nuevo en nuestro continente y sobre todo una adicción muy respetada, ya que estas personas trabajan hasta más no poder, su mundo es el trabajo, sus temas de conversación giran en torno a su área laboral, ignorando todo lo que este fuera del contexto organizacional.

A primera impresión estas personas son los colaboradores que cualquier organización busca, ya que su alta dedicación al trabajo los hace personas hasta cierto punto ejemplos a seguir en su área de trabajo o en la organización en general.

La adicción al trabajo es un fenómeno el cual se compara con personas con problemas de adicción a sustancias prohibidas, a tal punto que se torna incontrolable.

En nuestra sociedad esta adicción ha tomado fuerza, los padres de familia no tienen tiempo suficiente para jugar con sus hijos, ya que el horario de trabajo dificulta a los padres a llegar por las noches y poder conversar en familia, inclusive por tratar de ganar un ascenso de puesto dejan a un lado la posibilidad de pasar un fin de semana en familia.

Esta adicción al trabajo, silenciosa, poca conocida y peligrosa ha cobrado víctimas en otros países por lo cual es necesario saber de qué trata y cuáles son sus síntomas en las personas que padecen esta adicción laboral.

¿De qué hablamos?

Adicción al Trabajo:

Según Aquilino (2003), describe la adicción al trabajo como: “Una excesiva dedicación laboral, hacer de ella el único objetivo de su vida, su desinterés por todo lo que no sea de su trabajo y su incapacidad para dejar de trabajar.” (Pág. 453).

Tal y como los describe Aquilino las personas adictas al trabajo poseen una dedicación extrema al trabajo, su mundo es el trabajo, sus fines de semana lo pasan en su oficina, no aceptan días de ocio, considerando que el ocio es una pérdida de tiempo.

Las personas con esta adicción posee una obsesión de estar pensando de manera frecuente en el trabajo, aunque no este trabajando en ese momento, esto con el fin de lograr éxito y aprobación por en un grupo de personas.

Cabe mencionar que el perfil de los adictos al trabajo es muy enérgico, intenso y muy competitivo con el afán de ser los mejores en lo que realizan.

Según los resultados obtenidos en la presente investigación se encontró que el 48.2% de los colaboradores que prestan sus servicios poseen una ligera adicción al trabajo, por lo que a continuación damos una lista de las características que presenta un colaborador adicto al trabajo.

Características de un adicto al trabajo

<input type="checkbox"/> Manipulación de la información.
<input type="checkbox"/> Comunicación interpersonal deficiente.
<input type="checkbox"/> Alta necesidad de control.
<input type="checkbox"/> Alto compromiso con la organización.
<input type="checkbox"/> Trabajo extra:
-Se lleva trabajo a casa.
- Trabaja los fines de semana.
- Trabaja durante sus vacaciones.
- Trabaja estando enfermo.
<input type="checkbox"/> Sus hábitos laborales exceden siempre lo prescrito.
<input type="checkbox"/> Bajo rendimiento laboral a medio/largo plazo.
<input type="checkbox"/> Desarrollo de tareas innecesarias para justificar su exceso de trabajo.
<input type="checkbox"/> Problemas de salud.
<input type="checkbox"/> Negación de la situación.

<ul style="list-style-type: none">• Incapacidad para tomarse vacaciones o descansar.
<ul style="list-style-type: none">• Imposibilidad de abandonar al final de la jornada un trabajo inacabado.
<ul style="list-style-type: none">• Experimentar que el tiempo pasa muy rápido cuando se trabaja.
<ul style="list-style-type: none">• Mirar impaciente el reloj.
<ul style="list-style-type: none">• Ser acusado por los familiares y amigos de que dedica más tiempo al trabajo que a ellos.
<ul style="list-style-type: none">• Experimentar cansancio e irritabilidad si no se trabaja durante el fin de semana.
<ul style="list-style-type: none">• Quedarse de último en la empresa.
<ul style="list-style-type: none">• Evitar la delegación.
<ul style="list-style-type: none">• Limitar las lecturas a temas laborales.
<ul style="list-style-type: none">• Tener problemas para relajarse.
<ul style="list-style-type: none">• Trabajar con tensión.

SINTOMAS DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO

La adicción al trabajo presente los siguientes síntomas:

Sintomatología de la Adicción al Trabajo

- Fracaso en la toma de decisiones.
- Culpan a otras personas por sus decisiones incorrectas.
- Pérdida de interés por vacaciones o cualquier tipo de ocio.
- Inseguridad.
- Abuso de ciertas sustancias (drogas, comida, cafeína).
- Adictos al sexo.
- Mal humor en los días que no está laborando.
- No se permiten largos momentos de relajación.
- Miedo a la pereza.
- Miedo al aburrimiento.
- Exceso en ejercicios físicos.
- Realizan más horas de labores que lo exigido por la organización.
- Miedo a críticas constructivas con respecto a su trabajo.
- Bajo autoconcepto.
- Negación de tener problemas.
- Pensamientos negativos.

Estos son los síntomas que pueden presentar los colaboradores adictos al trabajo.

Las personas debido al agotamiento emocional y al desgaste cognitivo que presentan por la entrega total en el ámbito laboral presentan una clara inestabilidad emocional considerando que dichas personas no puede estar sin trabajo durante un periodo extenso sin sentirse ansioso.

Hay que subrayar que el hacer trabajar menos a un adicto al trabajo no es la solución ya que en su psique (mente) es donde se producen los profundos cambios de personalidad que lo llevan al desequilibrio emocional.

La adicción al trabajo es considerada como cualquier otra adicción la cual contrae consigo problemas incontrolables por las personas a tal grado que ya no pueden tener control de la misma.

Los adictos al trabajo se olvidan de la familia, las conversaciones con amigos, cónyuges, entre otras, solo piensan en trabajar más y más al punto en el cual hablar con amigos o familiares de temas que no tengan relación con su contexto laboral es pérdida de tiempo.

A continuación daremos a conocer algunos efectos que esta adicción al trabajo puede ocasionar:

<u>Efectos de la Adicción Laboral</u>
• Desintegración matrimonial.
• Negación del problema.
• Desequilibrio emocional.
• Fatiga crónica.
• Malhumor.
• Vida sexual casi inexistente.
• Miedo a la pereza.
• Ansiedad

Como cualquier otra adicción, la adicción al trabajo presenta tanto cambios psicológicos como consecuencias físicas, por lo cual mencionamos algunas características importantes que puede manifestar una persona ya sea con rasgos adictivos al trabajo o una personas que ya este padeciendo adicción al trabajo:

Consecuencias de la Adicción al Trabajo	
<input type="checkbox"/>	Aislamiento.
<input type="checkbox"/>	Ansiedad.
<input type="checkbox"/>	Estrés.
<input type="checkbox"/>	Fobia social.
<input type="checkbox"/>	Ataques de pánico.
<input type="checkbox"/>	Carencia o pérdida del sentido del humor.
<input type="checkbox"/>	Desinterés por las relaciones interpersonales no productivas.
<input type="checkbox"/>	Tiempo libre muy reducido.
<input type="checkbox"/>	Relaciones familiares deterioradas.

CONSECUENCIAS FÍSICAS

- Cefaleas o dolor de cabeza crónico.
- Dolor de cuello, cintura y espalda.
- Mareos.
- Malestar en piernas y articulaciones.
- Fatiga crónica.
- Colitis crónica.
- Problemas eruptivos en la piel.
- Cansancio visual cuando se pasa considerable tiempo frente al monitor de la computadora.

Estas son algunas consecuencias físicas que las personas adictas al trabajo pueden presentar, en la investigación realizada unos de los resultados arrojados fue que el nivel jerárquico con más adicción al trabajo fueron los supervisores.

Investigar más a fondo si algún colaborador de este nivel jerárquico presenta alguna de estas consecuencias mencionadas, ya que el nivel presentado es de ligeramente adictos al trabajo por lo cual se puede prevenir estas causas físicas.

Propuesta para prevención de adicción al trabajo

Esta guía tiene como objetivo presentar tanto información sobre la Adicción al trabajo; cuales es el perfil de un adicto laboral, cuáles son sus consecuencias y efectos. Asimismo unos de los objetivos primordiales es dar soluciones para prevenir la adicción al trabajo, por lo que mencionamos alternativas viables para prevenir la adicción laboral.

<ul style="list-style-type: none">• Establecer un horario acorde a la productividad y un máximo de horas extras que se deberá cumplir beneficiando a la empresa y empleado.
<ul style="list-style-type: none">• En el horario de almuerzo elaborar dinámicas de grupo para minimizar el estrés y otros.
<ul style="list-style-type: none">• Determinar qué funciones y responsabilidades competen al cargo que se ocupa con la finalidad de evitar la sobrecarga laboral en los niveles de supervisión.
<ul style="list-style-type: none">• Revisión de los trámites o procedimientos administrativos para evitar duplicidad de actividades.
<ul style="list-style-type: none">• Elaborar un cronograma de actividades con tareas dinámicas y semanales para cumplir en el horario y plazo convenido.
<ul style="list-style-type: none">• Verificar el tramo de control sea adecuado a la cantidad de personas que supervisa.
<ul style="list-style-type: none">• Realizar evaluación psicológica 1 vez al año para determinar la adicción laboral.
<ul style="list-style-type: none">• Crear un programa de entrenamiento para delegar responsabilidades y minimizar la adicción laboral.
<ul style="list-style-type: none">• Realizar actividades grupales en el tiempo libre.
<ul style="list-style-type: none">• Reforzar los vínculos personales y familiares con actividades recreativas con personal de la misma empresa.

Las personas adictas al trabajo sienten preocupación cuando no se encuentran en el área de trabajo, sintiéndose frustrados, enojados y sobre todo son personas que se sienten cansadas cuando no están trabajando.

Las personas adictas al trabajo se caracterizan por ser las últimas personas en salir del trabajo, teniendo en cuenta que pueden llegar a rechazar vacaciones o un tiempo el cual pueda dedicar a otro aspecto que no sea el trabajo.

Se recomienda a los colaboradores de niveles administrativos, supervisión y jefaturas que se incorporen a actividades extralaborales como juegos de recreación entre ellos podemos mencionar; Voleibol, básquetbol, fútbol, juegos de mesa, karaoke, entre otros, todos estos fomentados por la organización de una forma más consecutiva y no que solo sea una actividad que se lleve a cabo una vez al año.

En relación al aspecto familiar se recomienda a la organización promover actividades en las cuales se involucre al colaborador y la familia a realizar ejercicios o actividades en grupo. Así mismo solicitar a una institución que pueda difundir pláticas en las cuales los colaboradores y familia sepan sobre la adicción al trabajo y las consecuencias que esto conlleva.

Los adictos al trabajo son personas que suelen realizar lo mismo en su área laboral, la rutina y la monotonía son factores que persiguen a los adictos laborales.

Para desconectarse de ese monótono proceso sin fin, de esa tarea repetitiva, pruebe lo siguiente:



Cambie solo una cosa y hágalo hoy

“Es difícil cambiar los hábitos llevados a cabo durante toda una vida, especialmente cuando esos hábitos han dado resultados provechosos. Empiece gradualmente, paso a paso, decida qué es lo que puede hacer hoy que puede marcar una diferencia: un almuerzo con un amigo, irse a casa a la hora que corresponde, tomar el horario de almuerzo que corresponde sin apresurarse.

Refuerce sus relaciones



Este atento a las necesidades emocionales del cónyuge, pase más tiempo con su pareja, sugiera y organice cenas o citas románticas, programe una tarde por lo menos una vez por mes para salir en familia y pasar tiempo con sus hijos y familiares.

Tómese tiempo para el ocio



Los adictos al trabajo tienen la sensación y la idea de que el ocio es una pérdida de tiempo, que es no es digno tomarse unas vacaciones para sí mismo. A menudo confunden el interés personal, que nos ayuda a sobrevivir y crecer como personas con el egoísmo.



Participe y socialice

Colabore con las actividades que se manejan dentro de la organización como el grupo de brigadistas, asista a los partidos de futbol que se realicen dentro de la organización, inscribese en alguna actividad dentro de la organización.



Cuídese

La adicción al trabajo puede llevar a cualquier persona a descuidar su estado de salud, apúntese a un gimnasio o practique un deporte regularmente, como futbol, voleibol, basquetbol, natación entre otros, con el fin de sobrellevar una vida saludable en la cual pueda tener una distracción que conlleve beneficios a su salud.



Delegue ciertas responsabilidades

Las personas adictas al trabajo particularmente creen poder hacer todo sin ayuda alguna. Admita que no puede realizar todas las actividades que su puesto de trabajo le exige y disponga algunas tareas para otros empleados y esté atento a las sugerencias que le ofrezcan.



Duerma lo suficiente

Tenga en cuenta que la falta de creatividad, la disminución de la moral y la irritabilidad son algunos rasgos de las personas que sin dormir van a trabajar.



Pase un tiempo con la naturaleza

Pasar tiempo en la naturaleza es una buena manera de reducir el estrés. Desconéctate de las preocupaciones cotidianas y los mensajes de trabajo. Dedica tiempo diariamente para salir a la calle.



Desconéctate

Alrededor nuestro suceden muchas cosas y no las vemos por estar frente a un monitor o teléfono móvil. Mientras no estés trabajando trata de no revisar correos electrónicos y apaga tu celular o cualquier objeto que tenga relación con tu trabajo.



Deja de llevar trabajo a casa

No llesves trabajo a casa, deja para mañana el trabajo que aun resta que realizar, disfruta la compañía de tu esposa e hijos que esperan con ansias verte después de una larga y agotadora jornada laboral.

Remedios para la Adicción al Trabajo

1. Se debe evaluar si tiene problemas cardíacos y este, tenga participación con la adicción al trabajo.
2. Se realiza una intervención farmacológica la cual se encarga de aportar estimulantes al sistema serotoninérgico, productos antiadictivos (Naltrexona, acamprosato, topiramato, fluoxetina en dosis alta).
3. Sustancias que faciliten el autocontrol; la psicoterapia la cual lo ayudará a restablecer las modalidades cognitivo-comportamental.
4. Asistir a socioterapias, la cual ayudará a integrarse a la sociedad amigo, familia, vecinos y poder reorganizar su plan de vida.

Asimismo, cabe resaltar que el tratamiento en individuos adictos al trabajo presentó variación unos con otros, debido a la personalidad y el ambiente. La persona adicta al trabajo tendrá que presentar cambios en su estilo de vida laboral que lleva, de lo contrario nunca alcanzara un cambio de efectividad suficiente.

MÁS SOBRE ADICCIÓN AL TRABAJO

<http://d14aafm5ckv3lj.cloudfront.net/n10/reportaje1.pdf>

http://www.lafamiliacristiana.com.mx/lfc/index.php?option=com_k2&view=item&id=618:Lic.%20Andrea%20Murillo%20Paredes&Itemid=66

<http://www.agapea.com/libros/LA-ADICCION-AL-TRABAJO-Una-dependencia-respetable-Guia-para-la-familia-9788475098937-i.htm>

http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_162_050911_es.pdf

<http://www2.gobiernodecanarias.org/sanidad/dgad/documentacion/201107Masvaleprevenir.pdf>

<http://www.contigosalud.com/adiccion-al-trabajo>

<http://www.enplenitud.com/como-recuperar-a-los-adictos-al-trabajo.html>

<http://laeducaciondelseser.wordpress.com/tag/el-origen-de-la-adiccion-al-trabajo>