

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

**"LA ADICIÓN AL TRABAJO EN EMPLEADOS DEL SECTOR PRIVADO FINANCIERO DEL
DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO."**

TESIS DE GRADO

BYRON ALBERTO PÉREZ CASTILLO
CARNET 22703-09

HUEHUETENANGO, FEBRERO DE 2015
CAMPUS "SAN ROQUE GONZÁLEZ DE SANTA CRUZ, S. J." DE HUEHUETENANGO

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

**"LA ADICCIÓN AL TRABAJO EN EMPLEADOS DEL SECTOR PRIVADO FINANCIERO DEL
DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
BYRON ALBERTO PÉREZ CASTILLO

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

HUEHUETENANGO, FEBRERO DE 2015
CAMPUS "SAN ROQUE GONZÁLEZ DE SANTA CRUZ, S. J." DE HUEHUETENANGO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR:	P. EDUARDO VALDES BARRIA, 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:	P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, 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. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTORA DE CARRERA:	MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. EDGAR OTONIEL ESCOBEDO GOMEZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. PATRICIA JUDITH ROSADA CHAJON

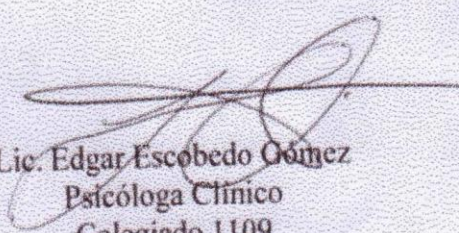
Huehuetenango, 28 de Noviembre de 2013

LICDA. PATRICIA ROSADA CHACON
Directora de Campus y Sedes Regionales
Facultad de HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar
Su Despacho

Respetable Directora:

Como asesor del trabajo de tesis titulado: **"LA ADICCIÓN AL TRABAJO EN EMPLEADOS DEL SECTOR PRIVADO FINANCIERO DEL DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO"** realizado por el estudiante: **BYRON ALBERTO PEREZ CASTILLO**, con carné: **2270309**, en la carrera de Psicología Industrial-Organizacional a nivel de Licenciatura, me permito informar que ha cumplido con los requisitos de investigación solicitados por la Universidad Rafael Landívar, por lo que se da por finalizado su proceso.

Agradezco su atención y me suscribo de usted, muy atentamente,



Lic. Edgar Escobedo Gómez
Psicólogo Clínico
Colegiado 1109

Orden de Impresión


De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante BYRON ALBERTO PÉREZ CASTILLO, Carnet 22703-09 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD), del Campus de Huehuetenango, que consta en el Acta No. 05130-2015 de fecha 9 de febrero de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"LA ADICCIÓN AL TRABAJO EN EMPLEADOS DEL SECTOR PRIVADO FINANCIERO DEL DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO."

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 13 días del mes de febrero del año 2015.




MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

DEDICATORIA

A DIOS

Por darme la vida y la oportunidad de sobresalir profesionalmente.

A MIS PADRES

Por ser un ejemplo de lucha que me ha motivado a superarme y lograr el alcance de mis metas.

A MI ESPOSA

Por estar a mi lado en los momentos más difíciles y por celebrar junto a mí los triunfos obtenidos en la vida.

A MI HIJA

Por ser la fuerza que me motiva a levantarme cada mañana y ser mejor.

INDICE

RESUMEN	
I. INTRODUCCION	1
II PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	
2.1 OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECIFICOS	65
2.3 ELEMENTO DE ESTUDIO	66
2.3.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DEL ELEMENTO DE ESTUDIO	66
2.3.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL DEL ELEMENTO DE ESTUDIO	66
2.4 ALCANCES Y LIMITES	68
2.5 APORTE	69
III METODO	
3.1. SUJETOS	72
3.2 INSTRUMENTO	72
3.3 PROCEDIMIENTO	73
3.4 TIPO DE INVESTIGACION, DISEÑO Y METODOLOGIA ESTADÍSTICA	75
IV. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS	77
V. DISCUSION DE RESULTADOS	89
VI. CONCLUSIONES	96
VII. RECOMENDACIONES	97
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	99
ANEXOS	

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación fue determinar el nivel de Adicción al Trabajo que poseen los empleados del sector privado financiero, del departamento de Huehuetenango. Para la realización de la investigación descriptiva de tipo exploratoria se tomó como sujetos de estudio a empleados del nivel de jefatura de cinco agencias bancarias y por cooperativa, contando en total con 21 sujetos a quienes se les aplicó el test llamado "WART", el cual pretende medir los niveles de adicción al trabajo a través de 25 ítems puntuables en la escala de Likert.

Dentro del grupo de sujetos de estudio se encuentran personas de ambos sexos, con una permanencia laboral que oscila desde los 4 meses hasta los 9 años. Cabe mencionar que las edades de los sujetos están en los rangos entre los 27 años de edad hasta los 40 años.

Se concluyó que en general los sujetos de estudio muestran un nivel promedio del Síndrome de Adicción al Trabajo, además de evidenciar que sí existe relación entre las variables de género y niveles de jerarquía. Las causas más influyentes en la aparición de adicción al trabajo incluyen factores individuales como los valores, el grado de autoestima y el tipo de personalidad. Por otra parte, la existencia de conflictos intrafamiliares, los altos estándares de productividad, las políticas empresariales y de compensaciones impactan gravemente la vida de los individuos, ya que son causas que provocan la aparición de adicción al trabajo.

Las consecuencias de la adicción al trabajo comprenden el deterioro de la salud, trastornos del estado de ánimo y de ansiedad, desintegración familiar y muerte debido a problemas cardiovasculares. Considerando los resultados y estos aspectos, se recomienda formular material informativo, brindar capacitación y establecer planes de intervención que puedan ayudar a la población laboral a encontrar el equilibrio en todos los aspectos vitales.

I INTRODUCCION

El trabajo es considerado cómo parte importante en la vida de las personas, ya que en éste se desarrollan responsabilidades, se proponen metas u objetivos, se resuelven problemas y se tienen experiencias que sin duda influyen en el mejoramiento de las condiciones de vida del ser humano. En base a ello, se abarca el campo laboral como principal elemento de investigación ya que en él se llevan a cabo actividades que a diario requieren el esfuerzo y la dedicación en las personas, buscando lograr la rentabilidad organizacional y el bienestar individual y colectivo. Se atribuye gran importancia a la necesidad de conservar la salud tanto a nivel personal como laboral de los empleados, para que de esta manera se tenga la aptitud necesaria para lograr los objetivos establecidos.

Siendo la administración del recurso humano en las organizaciones, una de las tareas fundamentales para el Psicólogo Industrial/Organizacional, se deben plantear las estrategias que fomenten el éxito en esta responsabilidad. En este caso una de las funciones principales para el Psicólogo Industrial/Organizacional lo constituye la prevención, identificación y tratamiento de la adicción al trabajo dentro de los departamentos de una organización. Con respecto a estos aspectos, Harpaz y Snir (2003), definen que la adicción al trabajo se diferencia de la dedicación eficaz al trabajo, cuando ésta se convierte en una dedicación obsesiva y compulsiva, ocasionando que la persona se defina exclusivamente por su relación al trabajo y se manifieste incapaz de disfrutar sus actividades en otros ámbitos de la vida.

Un elemento clave en la formación de la identidad del empleado proviene de la profesión a que se dedique, la cual hoy en día, exige pasar la mayor parte del tiempo al servicio de una empresa; con esto corre el riesgo de priorizar el trabajo sobre los demás contextos vitales, lo que se está convirtiendo en uno de los efectos más negativos de la adicción al trabajo, ya que desestabiliza el aspecto conductual de las personas, ocasionando depresión, estrés, problemas de salud,

incapacidad para relacionarse con los demás, y muchos otros efectos, que en suma afectan a las empresas.

Actualmente la adicción al trabajo se está conociendo más en el ámbito organizacional, pero ha sido insuficientemente estudiada, lo cual hace que los administradores no tengan claro sus efectos y consecuencias, factor que ocasiona riesgo dentro de las empresas a nivel mundial, ya que sin darse cuenta, las organizaciones mismas son las que están provocando la aparición de este síndrome entre sus empleados, cuestión que pone en riesgo el desempeño de éstos, su eficacia y su salud.

Se pretende establecer el nivel de adicción al trabajo en los empleados del sector privado financiero, del departamento de Huehuetenango; esto con el fin de favorecer el interés hacia este síndrome laboral, proponiendo mejoras que puedan tener un impacto sustancial en las empresas de este sector, no solo en el departamento de Huehuetenango, sino también en la red de agencias de estas empresas a nivel nacional. La adicción al trabajo como problema psicosocial, desestima el valor de las relaciones extra-laborales, por lo cual la sociedad en cualquier parte del mundo puede aplicar estos conocimientos, en bien del manejo y administración del recurso humano, donde se le debe otorgar el reconocimiento y valor adecuado para fomentar una conducta enfocada al bienestar y el éxito no solo a nivel laboral, sino también a nivel familiar y social.

En Guatemala y el mundo se han realizado varios estudios que son indicadores clave de que la adicción al trabajo está presente en su población, lo cual apoya la importancia de llevar a cabo una investigación de este tipo con el objetivo de prevenir en mejor grado su aparición, regular las relaciones entre patrono y trabajador, y dar a conocer las consecuencias tan negativas que conlleva. Por esta razón, se presenta a continuación una serie de investigaciones realizadas sobre la adicción al trabajo tanto a nivel nacional como a nivel internacional:

Recientemente, Cordero (2013), en su trabajo de tesis se planteó como objetivo investigar el nivel de adicción al trabajo entre un grupo de trabajadores administrativos y operarios de una empresa productora de jabón y aceite, de la ciudad de Guatemala. En ella se evaluaron a 30 colaboradores, siendo personas de cada nivel de mando tanto del género masculino y femenino, comprendidos entre las edades de 20 a 79 años, con una antigüedad laboral comprendida en un rango ubicado entre menos de 1 año a más de 24 años. Con el fin de conocer el nivel del Síndrome de Adicción al Trabajo, se aplicó un cuestionario autoaplicable de “Opiniones sobre el Trabajo”, utilizando una escala de Likert, realizado por Arias (2009). Se obtuvieron resultados determinantes, ya que el 95% de sujetos de estudio del área administrativa se encuentran en un promedio alto, mientras que los sujetos del área operativa se ubican en un nivel promedio del síndrome de adicción al trabajo; por otra parte se encontró correlación entre la adicción al trabajo y las variables de nivel de mando, edad, y antigüedad. Con respecto a los resultados obtenidos en esta investigación, se concluyó que la población Guatemalteca debe ser prevenida en mejor forma sobre el síndrome de la adicción al trabajo, debido a los numerosos estudios que han delimitado sus graves consecuencias. Entre las recomendaciones, se propuso abordar la posibilidad de brindar a las empresas Guatemaltecas un instrumento que les ayude a determinar quiénes de sus empleados padecen el síndrome de adicción al trabajo, haciendo evaluaciones a menudo para que de esta forma se puedan tomar las medidas necesarias al respecto.

Asimismo, Ochoa (2012) en su trabajo de tesis especializada, se planteó el objetivo de investigar si existía alguna relación entre el nivel de adicción al trabajo y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área de pre-ventas de una empresa comercial de la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala. Para realizar su estudio evaluó a 30 colaboradores comprendidos entre las edades de 20 a 35 años, de género masculino. Se aplicó un cuestionario autoaplicable de “Opiniones sobre el Trabajo”, utilizando una escala de Likert, realizado por Arias (2009). De

acuerdo a los resultados obtenidos se indicó que no existe relación entre la adicción al trabajo y el desempeño laboral en el grupo de investigación, sin embargo estos sujetos poseen un alto promedio de adicción al trabajo. En base a estos estudios, concluyó que aún en el sector departamental de Guatemala, este síndrome tiene presencia, siendo esto un aspecto relevante ya que de esta forma se demuestra que la adicción al trabajo se encuentra no solamente en el ámbito capitalino del país, sino también en las ciudades en proceso de desarrollo. Recomendó analizar las causas que afectan a los colaboradores, reduciendo en mejor forma el nivel de estrés y ansiedad, que puedan conducirlos hacia la adicción al trabajo y a otros aspectos negativos; así como el establecimiento de metas y actividades de parte de las organizaciones guatemaltecas, que le permitan al trabajador poder compartir más tiempo con su familia para mantener un equilibrio entre el trabajo y otros ámbitos importantes para su bienestar.

Para Fernández (2012), el objetivo de determinar si existe relación entre la adicción al trabajo y la identificación laboral en un grupo de empleados del área administrativa de una empresa guatemalteca de paquetería y logística, radicó principalmente en la suposición de que los adictos al trabajo son personas que se sienten grandemente identificadas con sus organizaciones. Para ello tomó como sujetos de estudio a 39 personas del área administrativa, de los cuales 21 sujetos estaban comprendidos entre las edades de 22 a 33 años y 18 sujetos dentro del rango de edad de 34 – 70 años, siendo 22 personas del género masculino y 17 personas del género femenino. Se aplicó el Work Addiction Risk Test (Wart), creado por Bryan Robinson (1999). Los resultados concluyeron que no existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables, por lo que se considera que una persona que demuestre un alto nivel de identificación con la empresa, no precisamente refleja un alto nivel de adicción al trabajo. Estas asunciones reflejan que la adicción al trabajo tiene factores intrínsecos de la conducta que no tienen un efecto significativo en su formación. La investigación determinó que a pesar de que la mayor parte de los encuestados expresaron

sentir una alta y muy alta identificación laboral, menos de un tercio de ellos opinaron ser “altamente adictos al trabajo”, otra tercera parte se considera “ligeramente adicto al trabajo” y aproximadamente la mitad considera estar en la clasificación de “no adicto al trabajo”. Se concluyó que la identificación laboral no es una causa de formación de adicción al trabajo en los empleados, ya que sus aspectos motivacionales difieren de la alta competitividad, el perfeccionismo, la compulsión y la obsesión, los cuales suelen ser características claramente expresadas de la adicción al trabajo. Se recomendó la capacitación y formación periódica de los empleados ante los efectos colaterales de la adicción al trabajo, ayudándoles a diferenciar entre un adicto al trabajo y un trabajador eficaz.

En una investigación realizada por la consultora Regus Latinoamérica (2011), publicada en noviembre del mismo año en el diario “El Periódico”, se estableció como objetivo determinar el nivel de adicción al trabajo en más de doce mil trabajadores en ochenta y cinco países, en base a un cuestionario puntuable en la escala de Likert; donde de la muestra tomada, se verificó en la población Guatemalteca que el 23% de los empleados trabaja de 9 a 11 horas diarias, el 18% lo hace por más de 11 horas y un 28% opta por llevar el trabajo a casa más de tres veces a la semana para terminarlo por la noche. Estos resultados dan a conocer que actualmente el 41% de la población en Guatemala trabaja más de 8 horas. Michael Turner, vicepresidente de Regus Latinoamérica (2011), afirma que el estudio demuestra una clara confusión entre la línea que divide el trabajo y el hogar, lo que puede dañar no solo la productividad, sino además la salud del trabajador, ya que las personas se presionan demasiado y esto los lleva al descontento, la depresión e incluso a tener enfermedades físicas. Con esta investigación se concluyó que en Guatemala la mayoría de las empresas demandan mayores habilidades de sus empleados y más conocimientos para justificar su remuneración favorable; todo esto implica mucho más trabajo, ocasionando así que las 8 horas establecidas en el código de trabajo no alcancen para lograr los objetivos. De este estudio se pueden verificar recomendaciones

clave para los ciudadanos Guatemaltecos, entre las que se menciona el cuidado de la salud como prioridad sobre las responsabilidades laborales. Esto sin duda contribuirá al mejor aprovechamiento de los talentos de la población trabajadora en las empresas.

Fortaleciendo el estudio de la adicción al trabajo, Solares (2011) se propuso el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de la adicción al trabajo y el sentido de vida en trabajadores de un call center, de la ciudad de Guatemala. Para lograrlo tomó como muestra a 42 sujetos comprendidos entre las edades de 18 a 25 años, del género masculino y femenino, teniendo una permanencia laboral comprendida en un rango entre los 1 y 4 años; a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno para medir el síndrome de adicción al trabajo, el cual es un cuestionario autoaplicable en la escala de Likert, creado por Arias (2009) y uno para conocer el sentido de vida, para después realizar una correlación sobre estos factores y de esta forma poder comparar los resultados. Después de realizar los cuestionamientos necesarios, se determinó que no existe relación entre el síndrome de adicción al trabajo y el sentido de vida, ya que aunque se obtuvo un porcentaje alto de sentido de vida, el síndrome de adicción al trabajo puntuó un nivel bajo entre los sujetos. En base a estos resultados se concluyó que la adicción al trabajo tiene un efecto en la población aún a pesar de las diferencias de género y de estado civil. En cuanto a las recomendaciones más oportunas que otorga esta investigación, se menciona la importancia que tiene el desarrollar programas de socialización, para de esta forma acercar a los nuevos profesionales a la realidad laboral y evitar niveles altos de adicción al trabajo.

Asimismo, Morales (2010), realizó una investigación cuyo objetivo principal era dar a conocer si la adicción al trabajo y la personalidad se asociaban plenamente en los empleados de una empresa productora de cajas y empaques en la ciudad de Guatemala. Se evaluó a 32 sujetos del área administrativa y gerencial, incluyéndose en los mismos, personas del género masculino y femenino, que

oscilaban entre las edades de 20-60 años. Los resultados obtenidos indicaron que sí existe correlación entre las escalas de “Control” y “Número de Interrogantes” de la prueba de personalidad C.E.P. y la adicción al trabajo. Adicionalmente se muestra que los sujetos poseen un nivel promedio de adicción al trabajo. Es importante resaltar que la personalidad tiene un efecto grande en la futura formación de adicciones, especialmente en el ambiente laboral; por ello se concluyó que la personalidad es una causa sustancial de la presencia de adicción al trabajo en el medio Guatemalteco en sus distintas áreas de trabajo. En base a este punto clave, cabe recomendar la sensibilización en los directivos y empleados de las empresas Guatemaltecas, sobre el tratamiento de la adicción al trabajo, debido al creciente número de empresas que constantemente se une a la población inmersa en este problema psicosocial.

Por otra parte, Lemus (2009) en su trabajo de tesis tuvo por objeto investigar la relación entre la adicción al trabajo y el estrés laboral en un grupo de mandos medios y altos de un hospital privado de la ciudad de Guatemala; en ella incluyó a 46 personas de género masculino y femenino, comprendidas entre las edades de 22-65 años, quienes ocupan puestos de medios y altos mandos. Para ello se utilizó un cuestionario autoaplicable de “Opiniones sobre el trabajo”, utilizando una escala tipo Likert, realizado por Arias (2009), que tiene como objetivo medir los niveles de Adicción al Trabajo. Los resultados obtenidos demostraron que sí existe una relación entre la adicción al trabajo y el estrés laboral, además se muestra que los empleados de mandos medios y altos poseen niveles promedio de estrés laboral y adicción al trabajo, existiendo casos individuales donde se presentaron ambas variables. Adicionalmente, los resultados indican que no existe correlación entre la adicción al trabajo y las variables de género, edad, estado civil, área laboral y antigüedad en la empresa. Correspondiendo al estudio, se concluyó que el ambiente organizacional puede verse afectado por el estrés laboral, ya que las líneas de cooperación y apoyo organizacional entran en conflicto, formando así en el empleado graves problemas en el desarrollo de relaciones interpersonales,

tanto dentro como fuera de la empresa, otorgando así una mayor predisposición a ser adicto al trabajo, lo cual en niveles jerárquicos conlleva mayor impulsividad y obsesión. Por lo anterior, se recomendó mantener un nivel bajo de estrés y adicción al trabajo, incluyendo programas de estudio y prevención ante estos problemas laborales.

Finalmente en Guatemala, la IESE Business School (2006), se planteó como objetivo realizar un estudio sobre el panorama actual de las empresas en Latinoamérica, incluyendo a varios países de esta región, entre ellos, Guatemala. En la investigación se evaluaron a 70 empresas de grupo tipo Pymes (50-250 empleados), siendo estas del sector privado de Guatemala, en la cual se incluyeron a hombres y mujeres, verificándose factores como: políticas, facilitadores, cultura y principales problemas organizacionales. Enfocándose en los aspectos puramente culturales de Guatemala, en base al cuestionario IFREI, realizado por la Universidad de Navarra en España, se encontró que la adicción al trabajo es el mayor freno cultural de sus empresas, obteniendo el 44% de puntuación entre sus empleados; le sigue el hábito de llevarse el trabajo a casa con el 39%, y por último, el trabajar más de 50 horas a la semana con el 35%. Estos resultados dan a conocer el impacto que tiene la adicción al trabajo en la población trabajadora de Guatemala. Mientras que entre los problemas más comunes que se encontraron se mencionan, la impuntualidad para llegar al trabajo (37%), la rotación (35%), falta de compromiso de la plantilla (33%) y el absentismo (29%). Todos estos resultados según la IESE, tienden a afectar las normativas de conciliación de la vida laboral y familiar existente. En conclusión, se verifica la responsabilidad que tienen las empresas Guatemaltecas por lograr el bienestar del empleado no solo a través de políticas de remuneración, sino también por medio de planes de desarrollo profesional y apoyo a la conciliación entre la vida personal con la vida laboral, elemento que se incluye en la prevención de la adicción al trabajo. Esto constituye un factor de recomendación para las empresas, ya que existen facilitadores como el fomento de un buen liderazgo, una excelente

comunicación, la responsabilidad y las estrategias adecuadas, para lograr tanto el beneficio organizacional como el beneficio del empleado.

Así también resulta importante conocer algunas investigaciones sobre la adicción al trabajo en el ámbito Internacional, debido a que este síndrome de características progresivas, se ve reflejado mundialmente. En otro aspecto, su estudio a nivel mundial, fortalece en gran medida la necesidad de investigar la adicción al trabajo en países como Guatemala, ya que al conocer las consecuencias graves que presenta en el individuo, la familia, las organizaciones y en las naciones, se produce un mayor interés en los profesionales y expertos, que buscan lograr el mejoramiento de las condiciones laborales y económicas del país.

Por ello, en México la empresa OCC Mundial (2012), líder en reclutamiento y selección de personal en este país, realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar el papel que tiene el trabajo en la vida de los profesionales mexicanos; para ello abordó aspectos como la adicción al trabajo e inversión del tiempo en el trabajo. Se determinó que 5 de cada 7 profesionales en México aunque no trabaja todos los días libres, hay ocasiones en que tiene que hacerlo para enfrentar su carga de trabajo. Sin embargo el número de profesionales que lleva trabajo a casa para terminarlo es menor, solo el 4.3% afirmó hacerlo diariamente, el 34% trabaja en casa una o dos noches por semana, mientras que el 5.9% lo hace de tres a cuatro veces por semana. Pese a estos resultados se descubrió que 8 de cada 10 profesionales no se desconectan por completo de sus responsabilidades al terminar la hora laboral, ya que tienden a contestar correos o llamadas telefónicas en su tiempo libre. En conclusión, todas estas características presentadas en los profesionales mexicanos, son elementos que contribuyen a predecir una futura adicción al trabajo, lo cual sin duda afectará la conciliación entre la vida personal y laboral de los empleados, situándolos en una condición donde el trabajo se convertirá en prioridad sobre todos los ámbitos de relación. Tomando en cuenta estos aspectos fundamentales, se recomienda la implementación de medidas que

fomenten el cumplimiento de los objetivos organizacionales en el tiempo y lugar adecuados para el cuidado de la salud de los empleados, ya que las empresas necesitan tener empleados saludables en todos los aspectos, y el exceso de trabajo limita las probabilidades de lograr estos objetivos.

En otros estudios, la comunidad Valenciana en España, la Universitat Jaume I de Castelló (2012), por medio del equipo WONT, investigó la severidad de la adicción al trabajo en este país; para lo cual tomaron una población de cerca de 1200 trabajadores, de edades comprendidas entre los 16 y 69 años. Este equipo especializado en la prevención psicosocial en el ámbito laboral, elaboró el cuestionario llamado Wont, con el objetivo de medir y clasificar a la población en función de su nivel de adicción al trabajo. Entre los beneficios más relevantes de la investigación se encuentra el descubrimiento de un posible incremento que tendrá la adicción al trabajo en el futuro cercano de España; teniendo en el año 2012 un 4.6% de porcentaje sobre la población total, pero se augura un incremento de adictos al trabajo en todos los escenarios, sobre el 11.88%, calculado para diciembre del año 2015. El cuestionario utilizado para esta investigación cooperó además de medir el nivel de adicción, a recabar mayor información sobre el nivel de disfrute que los empleados tienen en su trabajo. Se dividió a la población en tres categorías, trabajadores racionales (con 40 horas o menos semanales), sobre trabajadores (más de 40 horas) y adictos (determinados por su nivel de compulsión a partir de las respuestas ofrecidas en la encuesta). En base a esto se pudo predecir la prevalencia de la adicción al trabajo en España. Del estudio se concluye que existe gran necesidad de poner en marcha medidas de cara a evitar el contagio de la que está considerada como una de las psicopatologías sociales más impactantes de este siglo, o sea la adicción al trabajo. Se recomienda promocionar una cultura empresarial que permita aumentar la capacidad de los trabajadores para sobreponerse a contextos de trauma emocional, el miedo a perder el empleo, etc., los cuales se involucran grandemente con esta adicción.

Así también en Chile, la Universidad Mayor (2012) realizó una investigación sobre la adicción al trabajo en base a la primera escala que la determina científicamente, la cual fue creada por las universidades de Bergen en Noruega y de Nottingham Trent. Siete fueron las preguntas aplicadas en la citada escala, con lo cual se logró el objetivo de determinar el nivel de adicción en 400 trabajadores de empresas distribuidas en todo el país, los cuales oscilaban entre las edades de 25 y 65 años. Los resultados demostraron que un 26% de los trabajadores se considera laboradicto, siendo mujeres la mayoría. Esto significa que por cuatro mujeres adictas a su empleo hay un hombre con esta adicción en Chile. Estos datos concuerdan con la investigación realizada por el psicólogo Lizana (2012), de la Universidad Andrés Bello del mismo país, pues concluye que las mujeres chilenas con hijos de clase media y de edades entre 45 y 54 años de edad, suelen ser las más obsesionadas con su trabajo. Se recomienda la planificación eficaz en cuanto a temas de salario y promoción dentro de las empresas, ya que estos aspectos suelen detonar la conducta adictiva al trabajo en muchos de sus empleados.

Por su parte, Trabajando.com (2012), la comunidad líder en empleos de Ibero América, presente en 11 países, realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar en base a una encuesta virtual los niveles de adicción al trabajo en 4 mil empleados de las empresas colombianas, donde se estableció que el 64% de los sujetos se considera adicto al trabajo, mientras que un 36% no. Así también el sondeo arrojó los rangos de tiempo que los colombianos dedican a su trabajo, donde el 39% afirmó trabajar entre 45 y 50 horas a la semana, el 21% entre 55 horas o más y el 20% dedica menos de 45 horas al trabajo a la semana. Es claro que el lugar de trabajo se ha convertido en un segundo hogar para los empleados, pero en este caso se determinó que más de la mitad de los encuestados afirmó haber sufrido alguna patología a causa del exceso de trabajo, un dato muy alarmante. Se corroboraron resultados donde, un 53% de la población ha sufrido estrés, un 20% ha presentado un desgaste físico y psicológico y un (13%) la pérdida del apetito. Por su parte, el 7% ha tenido irritabilidad, y el restante 7% ha

sufrido de depresión. En otros aspectos, el 44% de los encuestados asume un costo familiar al no ver a sus hijos ni compartir momentos con ellos; un 31% ha dejado de compartir con sus amigos, mientras que el 25% restante declaró tener problemas en la relación de pareja. Con respecto a estos datos, Ricardo Garcés, country manager de Trabajando.com en Colombia concluye que es muy importante saber distinguir entre ser un buen trabajador a ser adicto al trabajo, hay características que pueden confundirse, pero es importante saber organizarse y poner límites a la carga laboral con el fin de no convertirse en adicto al trabajo. Con respecto a esto, se recomienda a todo trabajador, colocar su salud por encima de cualquier necesidad o trabajo, por tanto, las empresas deben ser conscientes de esto e impulsar en sus trabajadores jornadas de salud ocupacional, momentos de integración, una sana alimentación, entre otros. Si bien es cierto, el trabajo y el dinero son fundamentales para subsistir, es necesario lograr un punto de equilibrio al organizar las actividades diarias, priorizar las responsabilidades y así lograr reconocer que para todo hay tiempo, sea en lo laboral o en lo personal, para que ninguno de estos ámbitos resulte afectado.

En el ámbito Centroamericano, la empresa Regus Latinoamérica (2012) indagó sobre el nivel de adicción al trabajo en Costa Rica, en base a una encuesta donde se analizó el promedio de horas de trabajo que refleja su sector empresarial; con lo cual se obtuvieron resultados concluyentes, entre los cuales se estableció que el 30% de la población evaluada trabajará más de 3 horas en cada día de vacaciones, ocasionando con esto un conflicto personal e interpersonal. Así mismo se corroboró que los empleados costarricenses están muy apegados a sus teléfonos inteligentes y notebooks, elevando así el tiempo que emplearán a realizar tareas de la empresa, y minimizando el tiempo efectivo a compartir con sus familiares o con la sociedad. Pero sin duda el dato más importante se centra en que el 52% de costarricenses no podrá relajarse en sus vacaciones debido a presiones del trabajo, aunque se menciona que se encontró una minoría de adictos crónicos al trabajo. En conclusión, resulta clara la manifestación de varias

características típicas de adicción al trabajo en los trabajadores costarricenses, ya que se ve que tienen problemas para desvincularse de sus labores, priorizando sus responsabilidades sobre el descanso, actividades placenteras o el tiempo para socializar. Se recomienda en base a este estudio, tomar el tiempo necesario para descansar y fortalecer la salud de cada empleado, ya que la sobrecarga y los periodos inadecuados de trabajo, traen consecuencias para las empresas, como el trabajo infructuoso.

En Holanda, Del Líbano, Salanova, Llorens y Schaufeli, (2010) desarrollaron una investigación cuyo objetivo principal fue otorgar una mejor comprensión sobre el fenómeno de la adicción al trabajo como un constructo negativo; para ello utilizaron la escala DUWAS (Dutch Work Addiction Scale), la cual está formada por 19 ítems que se distribuyen en tres bloques: a) Correlatos de la adicción al trabajo (Presentismo), b) Dimensión de trabajar excesivamente y c) Dimensión de trabajar compulsivamente. Se trabajó con una muestra de 2,164 trabajadores holandeses, que confirmaron la existencia de obsesión y compulsión por trabajar. En otro aspecto se verificó que las correlaciones negativas obtenidas entre la adicción al trabajo y el bienestar psicosocial son indicadores de la naturaleza negativa de la adicción al trabajo. Entonces, se concluye que la adicción al trabajo resulta ser un fenómeno negativo para el individuo, debido a que tiende a desvincularlo de su entorno, cerrándole el paso al desarrollo y dando paso a la formación de conductas anormales y contraproducentes, con el fin total de absorber sus capacidades. Se recomienda en base a estos estudios, el verificar la presencia de adicción al trabajo por medio de diferentes métodos de evaluación, otorgándole así mayor validez y confiabilidad a los resultados, y por ende lograr un conocimiento mayor sobre los factores que producen esta adicción.

Finalmente, la IESE Business School (2006) en su proyecto de estudio, el estado de las políticas de conciliación en Hispanoamérica IFREI, se planteó como objetivo hacer una comparativa entre el panorama actual de las empresas en

Latinoamérica, incluyendo en su estudio a varios países de esta región, entre ellos, Guatemala, Brasil, Ecuador, Uruguay, México y Perú, en base al cuestionario IFREI que mide las políticas de conciliación, elaborado por la Universidad de Navarra; en la cual se incluyeron a hombres y mujeres, verificándose factores como: políticas, facilitadores, cultura y principales problemas organizacionales. En primer lugar el estudio realizado en Brasil, determinó que existe un 60% de la población laboral que posee adicción al trabajo y un 55% se lleva trabajo a casa. En el Ecuador, se evaluaron en 31 empresas Pymes (50-250 empleados) y 11 grandes empresas (más de 250 empleados), otorgando resultados en un 72% de la población que lleva trabajo a casa y un 61% tiene una cultura de adicción al trabajo. En México la situación no es tan alentadora, se evaluó a 31 grandes empresas y 12 de tipo pymes. En los resultados obtenidos se demuestra que el llevar trabajo a casa posee un 75% de puntuación, mientras que la adicción al trabajo un 69% constituyendo así los mayores frenos sociales en este país. Así en el Perú, se realizó el estudio en 59 empresas pymes y 34 grandes empresas. Se recogieron datos como la adicción al trabajo que se presenta en un 64% de la población trabajadora, mientras que el llevar trabajo a casa representa un 58% y el trabajar más de 50 horas a la semana para progresar profesionalmente se presenta en un 48%. Por último en Uruguay se trabajó la investigación en 20 empresas pymes, del sector privado y público. Se obtuvo como resultado, que un 80% de la población presenta adicción al trabajo, mientras que el trabajar más de 50 horas a la semana en su misma esfera representa el 80%. Todos estos estudios entregan grandes conclusiones, en primer lugar que la familia no es una institución aislada, el hogar está completamente ligado al mercado de trabajo donde el individuo se interrelaciona. Con ello se establece en segundo lugar que la institución social básica, la familia, no puede estar ajena a los valores culturales y a los procesos organizacionales, ya que en cada empleado se ve representada una familia. Al verificar la importancia de estos aspectos, se recomienda a las empresas tener mayor flexibilidad en las jornadas de trabajo, pensando en no prolongarse más allá de lo adecuado, para

así cooperar en la conciliación de la vida personal del trabajador con su vida laboral.

Tal como se ha verificado hasta este punto, la necesidad de investigar el fenómeno de la adicción al trabajo se hace cada vez más imperante, debido a los contextos a los cuales este fenómeno afecta. Se ha demostrado en base al análisis de estudios realizados tanto en el ámbito nacional, como en el internacional, el interés otorgado hacia este tema de parte de organizaciones de categoría mundial, y de profesionales y expertos de varios países; por lo que a continuación se da a conocer el marco conceptual de la adicción al trabajo, para llegar a comprender de una buena forma, sus efectos mas relevantes tanto para los individuos, para el núcleo familiar, para las organizaciones y para la sociedad.

1. ADICCIÓN

Estableciendo el concepto sobre el tema de la adicción, Fernández (2008), la ha descrito como un modo de existencia que encuentra su origen en una experiencia pero que no se limita a ella, lo cual quiere decir que la presencia de un objeto representa una intensa recompensa o auto gratificación, y la ausencia supone un intenso castigo, el cual tiene un potencial grande de convertirse en una forma de adicción.

Para Puentes (2009), la adicción es toda conducta sistemática que genere una transformación obstaculizadora en la reproducción de la vida cotidiana del individuo y que pueda categorizarse como adictiva. Asimismo citando a Fromberg (1994), Puentes (2009) plantea contemplar la noción de la adicción enfocándose en dos puntos de vista: el farmacológico y el sociológico, considerando como categoría fundamental de análisis, en primer lugar la dependencia, y en segundo la desviación.

1.1 Causas de la adicción:

La adicción es considerada como una enfermedad compleja de naturaleza bio-psicosocial, lo que quiere decir que sus causas son múltiples e interaccionan de una manera compleja para producir el desorden adictivo. Esto actúa en base a las diferencias innatas de cada persona, de modo que es necesario individualizar cada caso y realizar un estudio amplio de la historia personal y familiar antes de hacer un diagnóstico.

Por ello Puentes (2009), plantea algunas causas centrales que contribuyen a la iniciación del consumo o la práctica y que también intervienen en la continuidad del proceso adictivo, siendo las siguientes:

- Como respuesta ante la angustia.
- Como anestesia ante un dolor irresistible.
- Como un intento de fuga ante una realidad intolerante.
- Como medio para superar una inhibición.
- Como respuesta al desamparo (social-familiar).
- Como respuesta a situaciones de aislamiento y soledad.
- Como un simple deseo de satisfacer la curiosidad sobre los efectos de determinadas sustancias.
- Por presión de sus pares y necesidad de pertenencia a un grupo, y de ser aceptado.
- En ausencia de proyectos, falta de autoestima.
- En presencia de un ambiente desfavorable, crisis familiares.
- Fácil acceso a sustancias adictivas.
- Como deseo de tener experiencias nuevas, emocionantes o peligrosas.

En cada una de las causas descritas anteriormente, se denota una falsa creencia de parte del individuo, ya que cree tener el manejo o dominio sobre las drogas o las conductas adictivas, lo cual es una forma sutil de entrada al consumo, y a sufrir

las consecuencias que este conlleva. Hoy en día la publicidad presenta un mundo deslumbrante, fácil y cómodo, que no concuerda con la realidad que lo circunda, lo cual hace que el individuo busque una satisfacción artificial que lo aleje, aunque sea en forma momentánea, de esa realidad displacentera.

1.2 Proceso de la adicción:

La adicción inicia y crece cuando una persona abandona los caminos naturales de satisfacción de necesidades emocionales al conectarse con otra gente, con su propia comunidad, consigo mismo y con un poder espiritual superior.

De acuerdo al estudio realizado por Puentes (2009), toda adicción inicia con el consentimiento del individuo, ya que se produce un acto voluntario en el cual decide realizar una actividad nueva o diferente, la cual pueda verse como irrelevante. Pronto se decide repetir la experiencia, debido al grado de satisfacción recibido por parte del individuo, o por la influencia que esta actividad trae en su espacio social, familiar o en sus problemas inconscientes. Esto causará sublimación, se detendrá, lo restringirá para momentos especiales, y de esta forma continuará la escalada tóxica convirtiendo el consumo en algo cada vez menos manejable. Ahora esa actividad se convierte en un hábito, ya que la actividad se comienza a realizar con mayor frecuencia e intensidad, llevando a que su cuerpo tienda a acostumbrarse con el consumo o con la conducta, lo cual hará que se convierta en un vicio, donde sin la ayuda profesional inevitablemente se perderá la capacidad de controlar dicha actividad, incorporándose de esta forma la adicción, disminuyendo su grado de libertad y de esta forma crear una personalidad en crisis, la cual traerá efectos muy negativos en la vida del individuo.

Es así como el proceso del desorden adictivo se produce, donde la situación se agrava cada vez más, dando así a conocer que la adicción es un proceso gradual,

una enfermedad que va en desarrollo continuo; aunque no se sabe claramente su punto de partida, muchas veces su punto final suele ser catastrófico.

1.3 La Adicción como Enfermedad:

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2006), define a la enfermedad como la simple ausencia de bienestar o como una alteración más o menos grave de la salud; incluyendo, el ámbito espiritual o moral, así como la lesión orgánica. En las adicciones como en las enfermedades deben identificarse las causas que las producen, el desarrollo, el diagnóstico y el tratamiento a seguir.

Por otra parte, Martín (2007), menciona que en el campo de la psicología clínica y de la psiquiatría, respecto a la adicción, en principio se menciona que no existe una causa identificada como responsable única. Con esto se corrobora que el concepto de adicción es más amplio, entendiéndose como una etiología multiaxial que engloba lo biológico, lo social y lo psíquico, fraccionando al mismo tiempo estas áreas en diferentes grados. Por tanto en la adicción, se originan innumerables trastornos y problemas de todo tipo, sin olvidar que el responsable de esta enfermedad es el propio sujeto, y que con un tratamiento adecuado casi siempre tiene fin, como es el caso de las enfermedades físicas.

1.4 La personalidad dependiente:

Al hablar de una personalidad dependiente, Puentes (2009), menciona que generalmente se hace alusión a las fases en las cuales el individuo pasa del uso cotidiano, al abuso y por ende a la adicción. Se habla de uso cotidiano cuando no hay complicaciones, problemas o sufrimiento para la persona. Podrá ser ocasional, de uso social, de uso controlado o de uso casual. Se habla de abuso cuando hay exceso, cuando hay un uso continuado, regularizado, que aumenta, se incrementa y de esta manera empieza a emplearse mayor tiempo del

adecuado, de forma tal que la persona comienza a evitar determinadas situaciones sociales.

Las dependencias son sutiles, tal como se menciona en la CIE- 10 (OMS 1992, p. 81) “El síndrome de dependencia es el deseo, a menudo fuerte y a veces insuperable, de ingerir sustancias”. Las adicciones implican tolerancia y abstinencia. La tolerancia quiere decir que cada vez se necesita algo más de sustancia para sentirse bien; la abstinencia, por su parte, significa que cuando no toma la sustancia le resulta insoportable y su cuerpo lo expresa físicamente. Con ello se verifica que en la dependencia física las personas precisan del objeto o sustancia adictiva como de una necesidad vital.

Al analizar la dependencia psicológica, el individuo no necesita ingerir ninguna sustancia, sino que necesita llenar un contenido emocional que en muchos casos tiene una mayor desestructuración e impulsividad por llevar a cabo determinada actividad adictiva. Rojas (2001), agrega que existe un uso compulsivo, un incremento desmedido, y con efectos más negativos. Por esta razón es muy importante en la terapia, tratar en un primer momento el aspecto impulsivo e inmediatamente la dependencia.

Es importante poder identificar a la persona dependiente, tal como menciona la CIE-10 (OMS 1992, p. 82), “la persona dependiente se caracteriza por la falta de madurez y temor al abandono”. Es clave notar que estos aspectos son visibles en la conducta del individuo, además se puede incluir aspectos notables como el miedo a la toma de decisiones, punto clave en la administración de empresas de la actualidad. La persona dependiente no puede actuar por sí mismo, sino que tiende a tomar poca responsabilidad o la rechaza, carece de tolerancia a la frustración, es extremadamente sensible y, en ocasiones, altamente hipersensible ante las críticas. Es muy normal ver casos de autoestima y confianza baja, así como un grado de miedo perjudicial en estas personas, según indica el DSM- IV (1994).

Al racionalizar sobre estas características dependientes, se debe prestar especial atención a que estos hechos pueden producirse no solo en las personas, sino en grupos, organizaciones o en un territorio.

1.5 El control de los impulsos y adicciones:

Se conoce que en el DSM-IV, como en los criterios internacionales CIE-10, se otorga un amplio espacio de sus páginas al análisis de los trastornos inducidos por las sustancias (alcohol, alucinógenos, anfetaminas, cafeína, cánnabis, cocaína, fenciclidina, inhalantes, nicotina, opiáceos, sedantes, hipnóticos o ansiolíticos); pero no se otorga mayor información sobre las clasificaciones y criterio de diagnóstico para los trastornos adictivos o “adicciones actuales”. Es en este aspecto donde se ve la gran necesidad de llevar a cabo investigaciones que provean a la ciencia las herramientas necesarias para tratar esta nueva era de trastornos, ya que resulta vital el contribuir con el bienestar emocional de las personas.

El mayor conflicto para el individuo en las adicciones es el poder controlar sus propios impulsos, esto quiere decir que, limita su conducta al mantenimiento de sus episodios de forma más general y en la mayor parte de su tiempo, lo cual se convierte en perjudicial para su salud. Para Fernández (2003), el acto impulsional, a diferencia del acto impulsivo, posee una cierta continuidad organizativa, representada por un antes y un después. Como se mencionó anteriormente en la definición de adicción, se observa que siempre en las conductas adictivas existe un acto previo, el cual siempre es secuencial. Con ello el autor explica que impulsional se refiere mayormente a sucesos continuos que llevan a la adicción. En la adicción, tanto el número de episodios como la variable tiempo no son demasiado significativos, pero sí lo es la intensidad de esos episodios adictivos.

Así también, Fernández (2003), ha descubierto que en la secuencia diferencial, el individuo posee una impulsión egosintónica, la cual causa gratificación por la actividad de consumir alguna sustancia, o de realizar alguna actividad determinada que se considere como adictiva.

1.6 Nuevas adicciones:

En este apartado se define la estructura actual de las nuevas adicciones consideradas, las que en otro tiempo se han denominado como manías, vicios o enfermedades morales. No se trata de adicciones por consumo de sustancias, sino de adicciones fundamentalmente psicológicas, cuya prevalencia según menciona Navajits (2002), continúa creciendo año tras año.

Se ve actualmente en los principales manuales de diagnóstico en la psicología clínica, como el DSM-IV, que toda conducta humana que se desvía de la media natural o normal se tiende a designar en el epígrafe de trastorno, incluyendo en esta categoría la mayor parte de conductas aún en proceso de investigación como lo son las nuevas adicciones, que no cuentan con un determinado número de criterios de diagnóstico especificados a cada caso, pero que no se pueden incluir entre ninguno de los trastornos ya establecidos.

Desde hace varias décadas se ha descubierto que la expresión de las adicciones ha venido cambiando, ya que cada una de ellas presenta matices, peculiaridades y formas adictivas diferentes. Así, en los años ochenta apareció oficialmente la ludopatía, después la adicción al trabajo y a continuación la adicción a las compras, y al sexo; a partir del año 2000, se popularizó la adicción al Internet, a los móviles, a las nuevas tecnologías que, en suma, se presentaron como herramientas para facilitar la vida de las personas, pero que ahora se han convertido en vehículos del deseo adictivo.

Analizando el estado del hombre actual, difiere en gran medida al de otras épocas. Primeramente porque hoy la tecnología ofrece oportunidades a un mundo de información, comunicaciones, entretenimiento y acceso ilimitado a un gran número de actividades que no deberían convertirse en negativas, sino que en base al buen uso no se traspasara la línea de la salud y el bienestar de los individuos. La acción (el uso), de repetir afanosamente algo que genera en un principio placer pero que con el tiempo produce despistes, olvidos, estrés, sufrimiento y despersonalización.

En otro aspecto se ha determinado que la educación parental de estos tiempos difiere en gran forma a la de hace unos años, ya que en general, los padres no se mantienen en una posición de saber y otorgan demasiado poder a sus hijos. Pero lo más característico es que tienen grandes dificultades para establecer límites. Con respecto a este tema, se ve con preocupación la situación actual en el mundo, donde Fernández (2006), describe esta educación parental así: "Existe un acceso precoz y prácticamente en igualdad de condiciones por parte de los niños a los mismos circuitos de información, de ocio y a veces incluso, al mismo tipo de sustancias de los que disponen los adultos. Paradójicamente esta adultización del niño trae aparejada una infantilización del adulto, donde los niños se dirigen a unos adultos desorientados". (Conferencia Toxicomanias).

Causa perplejidad la exagerada ausencia de normativas morales en las familias de hoy en día, y ante la nueva era de adicciones que se analiza, se ve cada vez más grande la importancia de dar a conocer las consecuencias activas que tiene la adicción en el mundo actual.

1.7 Tipología de las nuevas adicciones:

En este apartado se analizan las nuevas y distintas manifestaciones de adicción, las que actualmente se están arraigando más y más en las sociedades del mundo. Es un hecho que estas nuevas adicciones constituyen un factor relevante para los investigadores, ya que aún se busca el conocimiento adecuado que determine sus

inicios, sus efectos sobre los individuos y su tratamiento idóneo. Estas adicciones no están relacionadas con el consumo de sustancias, sino de que se caracterizan por la conducta en abuso, ya sea en la utilización de objetos o en la realización de ciertas actividades. Por lo cual, se enumeran a continuación las nuevas adicciones, las que sin duda, es sustancial verificar:

1.7.1 Adicción al internet:

La ciberadicción según mencionan Pratarelli, Browne y Johnson (1999), se refiere a una pérdida del control frente al uso racional del Internet. Para esto se deben evaluar una serie de parámetros como el nivel de interferencia y de distorsión en la vida personal, familiar y profesional del individuo. Por ejemplo, si una persona se pasa horas y horas conectada, desatendiendo obligaciones familiares, personales y profesionales de forma reiterada, podría estar entrando en una situación de adicción. Cuando el uso de Internet interfiera de un modo significativo las actividades habituales es cuando podrá ser considerado patológico.

La ciberadicción es una categoría que agrupa a una serie de desórdenes relacionados, a saber:

- 1.- compulsión por actividades en-línea
- 2.- adicción al cyber-sexo
- 3.- adicción a los cyber-romances
- 4.- adicción a la computadora

La adicción a las actividades en línea incluye:

La compulsión por: las subastas, la navegación web, el juego de azar en línea, la obsesión con la programación, con los juegos de computadora, así como por la búsqueda compulsiva de sexo y relaciones disfuncionales a través del internet. El abandono de la vida familiar y/o social, el descuido de las funciones laborales, así

como el deterioro de la higiene y salud física a raíz de la inversión de energía y el tiempo invertido en la adicción al Internet, son característicos de este desorden.

1.7.2 Adicción a los Video Juegos:

El entretenimiento favorito de los niños hoy en día, en su gran mayoría, son los videojuegos. Por una parte se encuentran jóvenes que hacen buen uso de los videojuegos, desarrollando destrezas y compartiendo e intercambiando sus máquinas con otros compañeros. Por otra parte, existen jóvenes que se pasan largas horas, de manera solitaria e inútil, delante del monitor o con la consola en mano.

Las consecuencias de estos excesos se reflejan fundamentalmente en la falta de atención, en un bajo rendimiento académico y en relaciones familiares escasas o malas. Se ha definido algunas veces como una especie de “autismo” del goce que puede conllevar una ruptura del vínculo social. En referencia a esta adicción, Rocamora (2006, p. 74), también declaró: “Nos vienen sin saber comunicarse con otra gente cara a cara porque han empleado sus últimos tres años de vida hablando con alguien de Corea a través del ordenador”,

1.7.3 La Cleptomanía:

Según Aparicio (2011), la cleptomanía es un trastorno del control de los impulsos que se caracteriza por la dificultad por dejar de sustraer cualquier objeto. Es la tendencia enfermiza e irresistible de apoderarse de pertenencias ajenas. Viene del verbo griego “clépto”, que significa robar. Algunos profesionales consideran la cleptomanía como una adicción, es decir, como una conducta irracional que produce, en la persona que lleva a cabo el robo, un placer instantáneo que desea experimentar una y otra vez.

El impulso de robar no se debe a necesidades materiales sino que procede de necesidades neuróticas. El mismo autor agrega que el cleptómano acumula los

objetos robados o los devuelve de forma espontánea e inesperada. Su propósito no es lo que roba sino la sensación que experimenta cuando lo hace. Los objetos que roban no suelen ser de gran valor económico, suelen ser objetos fáciles de adquirir.

El cleptómano ve el robo como una forma de reducir la ansiedad del momento. Sin embargo, esa impulsividad y ansiedad que le induce a robar sólo sirve para incrementar el malestar tras el robo, ya que se sienten culpables por caer en el mismo error una y otra vez. Es perfectamente consciente de que robar es un delito y que está mal. Este tipo de conducta suele traerle problemas legales. Dada la frecuencia con la que realizan los robos es normal que en alguna ocasión les sorprendan robando, por lo cual suelen acumular denuncias por robo y ellos temen a ser arrestados. Su forma de actuar cuando cometen el robo es muy poco profesional, no está organizado ni planificado, el hurto lo realizan de forma espontánea, por lo que el riesgo de ser cogidos in fraganti es bastante alto. Este trastorno trae problemas en todos los ámbitos de su vida. Una de las consecuencias más grandes para el cleptómano, es que quienes les rodean pierden la confianza en ellos y se muestran temerosos porque piensan que les pueden robar algún objeto o alguna pertenencia, sufriendo de esta forma un gran rechazo social.

1.7.4 La Ludopatía:

Se le cataloga como la forma más destacada de adicción por su peligrosidad, denominada por algunos como el juego compulsivo, enfocado a los juegos de azar. Algunos clínicos como Pérez (2000), afirman que el poder adictivo de los casinos virtuales, es aún más intenso que el de los casinos reales, aunque todavía esto está por verificarse operacionalmente, pues no ha sido aún estudiado con suficiente rigor. De todas formas, a la vista está la buena disposición de este soporte, donde el anonimato es absoluto, donde la facilidad de acceso al objeto de consumo es tan simple como tener un número de tarjeta y ser mayor de edad. El

mismo autor menciona que en la actualidad, no se puede decir que este problema está lejos de las sociedades, ya que se pueden encontrar banners de estos casinos virtuales por toda la Red.

1.8 Adicción al trabajo (workaholism)

1.8.1 Definición

Para Buelens y Poelmans (2004), existe una correlación fiable entre el grado de adicción al trabajo y el número de horas trabajadas, con lo que sugieren que las horas de trabajo realizadas por el individuo constituyen el concepto de adicción al trabajo. Griffiths (2005), citando a Oates (1971), el iniciador de las investigaciones sobre la adicción al trabajo, considera que esta se refiere a la necesidad de trabajar excesivamente, creando una perturbación perceptible o interferencia con la salud corporal, la felicidad personal y las relaciones interpersonales del individuo.

Para entender mejor el término, se ha diferenciado un conjunto de actitudes que definen al adicto al trabajo como una persona que se siente obligada o impulsada a trabajar debido a presiones internas, y es baja en el disfrute de actividades externas al trabajo, según explican Douglas y Morris (2006).

Robinson (2000) define la adicción al trabajo como un trastorno obsesivo-compulsivo que se manifiesta a través de demandas auto-impuestas, teniendo una incapacidad para regular los hábitos de trabajo y un exceso en la obra con exclusión de la mayoría de las actividades de la vida. En este caso el autor citado, muestra una definición clave para este estudio, principalmente por las condiciones que el adicto al trabajo demuestra, al excluir la mayoría de las actividades fundamentales de su vida. Harpaz y Snir (2003) sostienen que la definición de la adicción al trabajo radica en la inmersión sustancial, en los aspectos conductual y cognitivo de la persona en el trabajo. Esta definición otorga una visión más clara

de la prioridad que el individuo da a su trabajo, ya que literalmente implica su vida a la consecución de los objetivos y el cumplimiento de sus responsabilidades en el trabajo. Asimismo estos autores, describen la adicción al trabajo como una asignación constante y considerable de la persona y su tiempo, para trabajar las actividades y pensamientos, que no se derivan de las necesidades externas. Con ello se percibe la gran dificultad que tiene la persona para desvincular sus pensamientos sobre las responsabilidades laborales, no importando el momento y el lugar donde se encuentre, según menciona Mc Millan (2000). Analizando todos estos puntos de vista sobre la adicción al trabajo, se verifica que el individuo sufre una excesiva presión de esfuerzo, lo cual produce que trabaje mucho más allá de lo que normalmente se requiere en una organización.

Una de las conceptualizaciones que aúna mejor todos estos aspectos relevantes de la adicción al trabajo es la que presentan Schaufeli y Salanova (2007), afirmando que los adictos son personas que trabajan por encima de lo que las prescripciones de su trabajo requieren y que se esfuerzan más de lo que es esperado por la gente con quién o para quién trabajan, lo que supone que descuiden otras áreas de su vida fuera del trabajo. Trabajan tanto debido a una compulsión interna, necesidad o impulso, y no por causa de factores externos tales como recompensas económicas, perspectivas de carrera, matrimonio pobre o cultura organizacional. Es allí donde la conducta se convierte en anormal, ya que el control se pierde de parte del individuo y tiende a delimitar su estatus de tal forma que nada más que su trabajo tiene una importancia sustancial.

Con todas estas afirmaciones, se sobreentiende que el adicto al trabajo busca lograr la aprobación y el éxito, pero sin encontrar el goce en el mismo. Entonces en este aspecto su definición formaliza tres componentes, según menciona Martín (2007), la conducta de dedicación, su carácter compulsivo y la escasa capacidad para disfrutar de lo que está haciendo.

Para los estudiosos del tema, Del Líbano, Llorens, Schaufeli, Salanova y Fidalgo (2006), la adicción al trabajo es un daño psicosocial caracterizado por el trabajo

excesivo debido fundamentalmente, a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente. La adicción al trabajo, aún cuando no está incluida como un trastorno mental, constituye un problema de conducta. Suele estudiarse como un comportamiento compulsivo que lleva al individuo a trabajar incansable e ininterrumpidamente, lo cual va limitándolo y puede generarle consecuencias físicas (estrés laboral, enfermedades psicosomáticas) y psicológicas (malestar e irritabilidad constante, fatiga crónica).

1.8.2 Historia de la adicción al trabajo:

Griffiths (2005), citando la historia naciente de la adicción al trabajo en el libro “Confesiones de un adicto al trabajo: La verdad sobre la adicción al trabajo”, publicado por el psicólogo y padre fundador del constructo, el americano Wayne E. Oates en 1971, resalta la formulación de la popular expresión en inglés “workaholism” para referirse a la adicción al trabajo, la cual Oates definió así debido al parecido que encontró con la conducta alcohólica por su carácter compulsivo y exento de control y que podía constituir un riesgo para la salud. En Europa, la denominaban como un trastorno de hiperactividad ocupacional patológica o laboromanía.

Desde entonces se han multiplicado las publicaciones sobre el tema, tanto en revistas especializadas dirigidas a profesionales (Burke, 2004; Brett y Stroh, 2003; Harpaz y Snir, 2003), como en diferentes libros, algunos escritos directamente en castellano, de tipo divulgativo y de autoayuda (Ades y Lejoyeux, 2003).

1.8.3 Causas de la adicción laboral:

Habiendo determinado la definición conceptual de la adicción al trabajo y su historia, es importante resaltar los aspectos que influyen en su aparición, involucrándose en este conjunto factores meramente individuales, factores concernientes al núcleo familiar y la herencia, factores de aspecto cultural y factores directamente organizacionales; todo ello con el objetivo de establecer las

causas que originan la adicción al trabajo, como método inicial para poder determinar los modelos de prevención hacia este problema psicosocial.

- **Factores Individuales:**

Actualmente no se han determinado causas individuales concluyentes que determinen la adicción al trabajo en las personas, pero entre los factores más acertados de este apartado se incluyen los valores personales y laborales que posee el trabajador, así también la autoestima y la personalidad. No se tiene información concreta en cuanto a la influencia en la adicción al trabajo del género o la edad.

Sabiendo que los valores de las personas reflejan nociones generales y abstractas, se analiza el efecto que estos tienen en los pensamientos y acciones, los cuales pueden conducir a una adicción desde edad temprana, o pueden actuar como una guía que module sus prioridades y vele por su bienestar.

Para Al-Kazemi A. (2005), el trabajador puede estar más comprometido con el trabajo y ser más efectivo, exitoso y creativo, si sus valores están guiados hacia adquirir responsabilidades, y tener un deseo genuino de asumir retos y superarse en la vida. En contraparte a esta teoría, se considera que este tipo de personas pueden estar más propensas a desarrollar una conducta adictiva al trabajo, ya que debido a estos valores, el trabajo se puede convertir en el aspecto central de sus vidas.

Según Harpaz y Snir (2003), las personas que tienen mayor deseo de sobresalir profesionalmente a menudo tienen baja centralidad familiar o nula responsabilidad familiar, y esto contribuye a obtener grandes oportunidades de dedicar más tiempo al trabajo, concentrando en ello la mayor parte de sus energías y deseos, ya que no deben especial atención a un núcleo familiar. Por otra parte Burke (2004), en sus investigaciones ha concluido que las personas adictas al trabajo poseen

valores organizacionales positivos más fuertes, ya que dan todo por la empresa donde laboran, y centran su potencial en ella. Dados estos estudios, se ha de evaluar el nivel de los valores arraigados al trabajo en las personas, para poder prevenir la conducta adictiva.

Así también se analiza el aspecto de la Autoestima, la cual se refiere principalmente al grado en que una persona se valora. Burke (2004), en diversos estudios ha señalado que con la finalidad de lograr la aprobación de los demás, las personas que poseen bajos niveles de autoestima dedican mucho tiempo a trabajar de forma compulsiva para obtener un buen rendimiento y sentirse respaldados. Según Cochran y Rabinowitz (2000), la adicción al trabajo otorgaría a las personas con baja autoestima, poder y control sobre su conducta, lo que sería una forma de demostrar su valía social y organizacional. Algo resaltante en cuanto a la autoestima, es que tiene gran relación con el contexto familiar, ya que es allí donde el individuo crece y se desarrolla.

En cuanto a la personalidad, la adicción al trabajo se diferencia en base al patrón de conducta tipo A, donde la acción y la emoción motivan a la persona a luchar por conseguir los objetivos en el menor tiempo posible y a cualquier coste. Con respecto a esto, Del Líbano, Llorens, Schaufeli, Salanova y Fidalgo (2006), descubrieron similitudes con respecto a los comportamientos de un adicto al trabajo, ya que tienden a verse factores como competitividad, urgencia, impaciencia y muchas veces hostilidad de parte del adicto. Hablando de estas características, es importante aclarar que se manifiestan sobre todo en el área laboral.

Entre otras causas de la adicción al trabajo, se encuentra la afirmación hecha por Snir y Zohar (2000), los cuales indican que su origen radica principalmente en el interior de la persona, derivada de necesidades económicas o por la necesidad de subsistencia. Así mismo, Schaufeli, Taris y Van Rhenen (2008), sugieren que la necesidad humana se convierte en un impulso que produce el efecto adictivo, y no

debido a factores externos como las recompensas económicas o las perspectivas profesionales.

- **Factores Familiares:**

Al denominar las principales causas de la adicción al trabajo, se acentúa la importancia del ámbito familiar, como menciona Robinson (2000), la adicción al trabajo es un síntoma de un sistema familiar perturbado, bien sea por la falta de compensaciones, o bien por exceso de conflictos. Según este autor, la adicción al trabajo es intergeneracional, o sea, que se transmite de persona a persona dentro de la familia. Partiendo de esta aseveración, cabe decir que la adicción al trabajo puede ser una respuesta adictiva aprendida, máxime en hogares de padres laboradictos, donde el amor se expresa en base a los resultados y logros que se puedan alcanzar. Con ello es latente el peligro de interpretar el trabajo y su resultado como la justificación de la vida, teniendo la presión de seguir estándares de perfección no realistas, motivando de esta forma la conducta adictiva futura en los hijos.

Por otra parte Hochschild (1997) considera que el ambiente familiar conflictivo pocas veces se convierte en una razón para refugiarse en la profesión. Así también establece que en el trabajo suelen proporcionarse elementos clave de la autoestima que la familia no suele proporcionar con eficacia. La propuesta de la autora, basada en una serie de entrevistas con trabajadores de todo tipo, sugiere que mantenerse en el lugar de trabajo en vez de volver a casa sería una forma de reducir al mínimo la interacción con un ambiente hostil y problemático.

- **Factores Culturales/Organizacionales:**

Al determinar las causas culturales u organizacionales de la adicción al trabajo, la orientación hacia la productividad de las personas se sobredimensiona, otorgando un mayor sentido de responsabilidad y cumplimiento de las funciones, tanto en el

tiempo como en el lugar indicado. Con ello la cultura organizacional cumple un papel relevante en el desequilibrio entre la vida laboral y familiar del empleado, ya que las juntas corporativas tienden a extender sus horarios de trabajo establecidos, colocándolo como requisito para el éxito y el desarrollo profesional.

Se ha verificado que tanto en las grandes como en las pequeñas empresas, la implicación psicológica es un requisito para el mantenimiento del trabajo, y se tiende a ver un contagio social por parte de los directivos hacia los empleados, de seguir este patrón de conducta adictiva, que sin darse por entendidos, siguen sin medir sus bastas consecuencias.

Otro punto fundamental lo mencionan Brett y Stroh (2003), ya que descubrieron que los procesos de comparación social no sólo contribuyen a la transmisión de las normas y de las prácticas sino también a su escalada. Con este factor, los estudiosos han demostrado que existen varios tipos de competencia dentro de las organizaciones, en este caso en la competencia de tipo negativa, se sobreponen los intereses personales por encima de los organizacionales, produciendo así un conflicto que motive la extensión del desempeño del trabajador, guiándolo sin duda, a desarrollar una conducta adictiva al trabajo debido al deseo de sobresalir por encima de los demás.

Así mismo Brett y Stroh (2003), ven el salario y los beneficios obtenidos del propio trabajo y la dedicación horaria como un motivo para desarrollar la adicción al trabajo. Cuando el trabajador, directivo habitualmente, establece una relación clara entre sus horas de trabajo y los beneficios que obtiene por medio de él, considera económicamente racional el mantener una conducta de mayor dedicación laboral. Viendo el mismo tema desde otra óptica, resulta que el tiempo que deja de trabajar para dedicarlo al ocio le cuesta caro. Mientras más gana un trabajador, más caro le cuesta el ocio, por lo que cabe suponer que le dedique menos tiempo; lo cual es una conclusión que podría resultar válida debido a la superposición que la empresa ha colocado del tema de beneficios.

- **Las empresas como causa directa de adicción al trabajo:**

Se ha confirmado que cada vez son más las empresas que tratan de disuadir a sus empleados sobre esta adicción. La razón principal es porque han llegado a entender que los empleados más productivos, eficientes y capaces son los que poseen un equilibrio entre sus distintos ámbitos vitales.

Por otro lado, también se han encontrado modelos de dirección bastante rígidos y poco flexibles en las empresas. Esto fomenta una cultura obsesiva al trabajo, donde se ha difundido de manera errónea el significado de la dedicación al trabajo, calificando esta en base al gran número de horas que el individuo utiliza para trabajar. Esta cultura sin duda afecta la prevención hacia la adicción al trabajo dentro de las empresas, y así, muchas veces las oportunidades de asensos e incentivos van dirigidos hacia los que se “dedican mejor” al trabajo.

Para Salanova (2005), con estos reforzamientos las empresas causan que los empleados cada vez se involucren obsesivamente con su trabajo, tachando de improductivos a aquellos que cumplen los horarios establecidos con puntualidad. En este tipo de empresas, los altos ejecutivos son determinantes para fomentar esa cultura de presencia, que no significa que sea más productiva sino más bien al contrario, debido a sus hábitos de trabajo y sus exigencias sobre los subordinados, lo que acaba generando es la adicción al trabajo entre muchos de sus empleados, puesto que convierten a los adictos al trabajo en modelos a seguir por el resto de sus compañeros, en lugar de recomendarles que traten su adicción para conseguir un equilibrio en su vida, que les permita incrementar su productividad sin olvidarse de su familia, amigos y aficiones. Sin duda estos factores afectan la motivación en el trabajo, a lo cual los directivos no colocan gran atención.

Para Del Líbano, Llorens, y Salanova (2005), la crisis económica mundial puede ser un factor que fomenta la adicción al trabajo, puesto que por temor a perder el

trabajo, los empleados ceden ante las presiones de los ejecutivos adictos, ya que el satisfacer las necesidades básicas es una cuestión que debe lograrse no importando ninguna circunstancia. Estos son aspectos a los que se le deben prestar especial atención; y sería de gran beneficio mundial el trabajar directamente con los ejecutivos de las organizaciones, ya que es allí donde se encuentra la raíz de la adicción al trabajo.

1.8.4 Modelos teóricos de la adicción al trabajo:

Los modelos teóricos surgen como una necesidad ante la explicación de la etiología de la adicción al trabajo; por lo cual se han promulgado varias teorías basadas en estudios realizados por varios autores, que dan a conocer los elementos influyentes en la futura aparición de la adicción al trabajo; citándose las siguientes:

- **Teoría de los rasgos de la personalidad:**

En ella se considera que la adicción al trabajo surge como consecuencia de ciertos rasgos de la personalidad, los cuales vienen implantados en la persona desde el nacimiento. Del Líbano, Salanova, Llorens, y Schaufeli (2010), citando a Marsh (2002), catalogan entre los rasgos mas influyentes a la obsesividad, la cual se puede ver manifestada por medio de pensamientos continuos sobre el trabajo; la compulsividad, que puede ser causa de la pérdida de control por trabajar; y el nivel alto de energía que se asocia claramente con el tiempo que la persona emplearía al trabajar, aún sin descansar.

- **Teoría esfuerzo- recompensa:**

Esta teoría ha sido principalmente estudiada por Peirpel y Jones (2001), citados por Del Líbano, Salanova, Llorens, y Schaufeli (2010), los cuales consideran importante estudiar la adicción al trabajo en base a la percepción del esfuerzo que

realiza la persona, y la percepción de la recompensa recibida. Este enunciado implica que en primer lugar los adictos al trabajo considerarían el esforzarse grandemente solo si los resultados lo ameritan. En otro tipo de trabajador propuesto por los autores, se hallan los denominados “Overworkers”, los cuales se dice que tienden a percibir un desequilibrio entre el grande esfuerzo y la poca recompensa que recibirían por ello, causándoles frustración e impotencia. Así también los “Withholders” se ven como personas que se esfuerzan poco debido a la poca recompensa que percibirían por ello; son personas poco motivadas y suelen tener bajo rendimiento. Por último se menciona a los “Coleccionistas”, que se esfuerzan poco pero a cambio logran percibir grandes recompensas. En esta teoría el factor más importante es la recompensa, constituyéndose como el elemento de motivación.

- **Modelo Afecto-cognitivo-conducta:**

Del Líbano, Salanova, Llorens, y Schaufeli (2010), mencionan que este modelo se distingue por medio del afecto, la cognición y la conducta; siendo antecedentes de la adicción al trabajo. Según el modelo, la interacción de estas tres dimensiones produce en el individuo un patrón de conducta caracterizado por dedicar mucho tiempo al trabajo, recibiendo a cambio un placer afectivo. Hasta la fecha, este modelo constituye la opción más completa para explicar cómo y porque un trabajador puede convertirse en adicto al trabajo.

- **Modelo del conflicto de rol:**

En otro aspecto, Del Líbano, Salanova, Llorens, y Schaufeli (2010), citando a Bakker, Van der Heijden y Prins (2009), mencionan que este modelo está basado en el papel mediador del conflicto de rol en el proceso de adicción al trabajo. Este aspecto está muy relacionado al Burnout, que es un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo, en individuos “normales”, que se caracteriza por agotamiento, acompañado de distrés, un sentimiento de reducida competencia

y motivación, y el desarrollo de actitudes y conductas disfuncionales en el trabajo. Según este modelo, el conflicto de rol resulta ser un factor clave que media la relación entre la adicción al trabajo, burnout y el bienestar. Esto significa, por ejemplo, que la adicción al trabajo en combinación con altas demandas laborales puede producir burnout, esto siempre y cuando el trabajador experimente conflicto de rol, percibiendo demandas contradictorias entre sí a la hora de realizar su trabajo.

- **Teoría de la personalidad y los incentivos:**

Así también, Del Líbano, Salanova, Llorens, y Schaufeli (2010), dan a conocer esta teoría desarrollada por Liang y Chu (2009), la cual propone que la adicción al trabajo aparece cuando confluyen tres factores, como rasgos de la personalidad, incentivos personales y organizacionales. Da a conocer que rasgos obsesivos-compulsivos, orientación hacia el éxito, perfeccionismo y suma responsabilidad; elevan la probabilidad de tener adicción al trabajo. En el caso de los incentivos personales se menciona el valor que se le puede llegar a dar al trabajo, lo cual puede hacer que el individuo priorice el trabajo sobre otros contextos. Los incentivos organizacionales se refieren más exactamente a la forma en que las empresas fomentan la adicción al trabajo; esto se produce por medio de incentivos económicos o sociales por trabajar más de lo esperado.

Como se ha verificado, actualmente los estudios sobre la adicción al trabajo siguen en progreso, determinando cada vez mejor, las causas que la producen, y con ello contribuir a una mejor prevención y manejo al encontrar estos casos dentro de las organizaciones.

1.8.5 Enganche progresivo hacia la adicción al trabajo:

Habiéndose establecido que la adicción al trabajo es un proceso adictivo progresivo, ya que tiene un avance continuo que va enraizándose fuertemente en

la conducta del individuo; Fernández (2008), indica que este proceso suele darse en base a cuatro secuencias que indican el estado y avance de la adicción al trabajo, y son:

- **Estadio iniciatorio:** En este estado se muestra en el individuo un comportamiento despótico con la familia y sus subordinados, persiguiendo sus intereses personales y colocando de manifiesto que lo más importante es dedicar todo su tiempo al trabajo, mostrando un trato brusco y autoritario con las personas que dependen de él.
- **Estadio del cuadro de estado:** Aquí el individuo pierde interés en las relaciones interpersonales, ya que entra en un estado de estrés, integrado por una sintomatología psíquica, fisiológica, analítica y laboral. Es aquí donde la persona busca el apoyo en la automedicación, e incluso del alcohol o las drogas. El cuadro clínico de este estado depresivo parcial está integrado por elementos de apatía y astenia. Es resaltante el modo en el cual el adicto al trabajo se siente, ya que en esta etapa sufre cansancio, agotamiento o aburrimiento. Dándose estas condiciones inmanejables para el adicto, tiende a tener un profundo descenso en el rendimiento laboral, acumulando mayor grado de errores y accidentes. En este estadio el control de los impulsos se ha suprimido, por lo que tiende a empeorar su situación.
- **Estadio de las complicaciones:** Se muestra en el adicto una mayor gama de trastornos psicósomáticos, adicción o abuso de drogas (alcohol, tabaco, cannábicos, anfetaminas u opiáceos), adicción social (sobre todo al juego o al sexo) o automedicación anárquica estimulante por el día y sedante por la noche. En esta tercera secuencia aparecen otras adicciones químicas o sociales y de trastornos psicósomáticos mayormente digestivos, al tiempo que se acentúa la sintomatología depresiva y en una alta proporción de

casos, el estado depresivo se vuelve total. Con lo cual la situación emocional y física del individuo empeora al encontrar mayores complicaciones, asociadas con sustancias y pasatiempos, los cuales indudablemente ocasionan mayor conflicto en la resolución del caso inicial, como lo es la adicción al trabajo.

- **Estadio final:** Se presenta una crisis coronaria aguda en el laboradicto (una angina de pecho causada por un trombo lábil o un infarto de miocardio determinado por un trombo extenso y duradero), un accidente cerebro vascular o incluso una muerte repentina. La plataforma para la irrupción de un infarto en el laboradicto se eleva al presentarse factores como: genero, obesidad, sedentarismo, la conducta alimenticia hiperfágica, el estado mental integrado por el síndrome de estrés o la depresión anérgica, la hipertensión arterial, la aceleración del ritmo cardíaco, el aumento del colesterol global, la elevación de las lipoproteínas de baja densidad, el exceso de triglicéridos, la tasa de glucemia diabética o diabetoíde, el abuso de fármacos o drogas, el consumo de tabaco o un programa de vida inadecuado o irregular. Como determina Fernández (2008), la adicción al trabajo es progresiva, teniendo graves consecuencias en los sistemas orgánicos del cuerpo y en la vida de la persona.

En base a estas cuatro secuencias, se ha verificado de mejor forma el enganche adictivo de la labor adicción, donde sin la prevención adecuada, en tiempo y lugar indicados, no habrá mejor solución que llevar un proceso terapéutico de calidad.

1.8.6 Características de la adicción al trabajo:

En la actualidad es difícil diferenciar entre la persona adicta al trabajo y la persona que le gusta trabajar fuertemente. Como aclaran Fossum y Mason (2003), se ha

creado en la sociedad la convicción de que solo al trabajar dedicadamente se puede conseguir el éxito y las llamativas recompensas económicas. Esto resulta peligroso, máxime en culturas donde la industrialización y el desarrollo tienen un impacto a nivel mundial.

Se ha demostrado que no siempre se produce una adicción al trabajo por el deseo o pasión de trabajar adecuadamente. El problema viene cuando esa dedicación al trabajo es excesiva, y viene a reemplazar las relaciones personales ya que el sujeto no puede dejar de pensar en sus proyectos de trabajo, no sólo cuando está trabajando sino también cuando termina la jornada laboral o se encuentra en su tiempo libre. Cuando alguien centra toda su autoestima e identidad en su trabajo quiere decir que ésta se ha convertido en una adicción según resaltan Fossum y Mason (2003).

Realizando un perfil que pueda dar a conocer el comportamiento de los adictos al trabajo, Fernández (2008) y Llaneza (2009), han propuesto que las siguientes características, entre las cuales se hayan patrones de la personalidad de tipo A, la cual se distingue principalmente por los refuerzos competitivos de logro, sensación de urgencia y reacciones hostiles; se incluyen en ella:

Tabla 1.

PERFIL PSICOSOCIAL DEL ADICTO AL TRABAJO			
INDIVIDUAL	LABORAL	FAMILIAR	SOCIAL
Nula conciencia del problema de adicción.	Compulsión involuntaria por trabajar.	Desinterés por estar con la familia.	Desinterés en el ocio, deportes, etc.
Irritable.	Mayor esfuerzo al trabajar.	Desinterés por actividades familiares.	Desinterés por formar relaciones de amistad.
Nervioso.	Impaciente con los compañeros y subordinados.	Problemático conyugalmente.	Desinterés por cualquier actividad cultural.

Tiende a enfermarse cuando no trabaja.	No le gusta perder el tiempo.	Incomunicación con la familia.	Desinterés por las actividades sociales.
Utiliza mecanismos de defensa racionalizadores.	Trabaja aún en vacaciones o fines de semana.	Baja tolerancia con la familia.	
Estados de cólera.	Rechaza los días libres.	Hostil con los familiares.	
Narcisista.	Exige más trabajo a los compañeros y subordinados.	Autoritario con la familia.	
Déspota.	Tiene baja tolerancia.	Nula atención por su familia.	
Ansioso.	Sufre de urgencia de tiempo.		
Se le ve estresado.	Compete para no sentirse inferior.		
Posturas y respuestas rápidas y rígidas.	No delega nunca.		
Se le ve inseguro.	Autoritarios.		
Ambicioso.	Imposibilidad de abandonar la jornada laboral.		
Alta impulsividad.	Tiende a imponerse trabajo en tiempo de descanso.		
Falta de control.	No rechaza ofertas de trabajo adicional.		
Problemas para relajarse.	Suele ser el último que se retira de la empresa.		
Se le ve tensionado.	Necesidad de control.		
Perfeccionista.	Presentismo laboral.		
Baja autoestima.	Realización de tareas innecesarias.		
Desatención al cuidado de la salud física y mental.	Falta de asertividad en el trabajo.		

Bajo interés en el descanso.	Suele llevar trabajo a casa.		
Enérgico.	Pensar continuamente en el trabajo.		
Se presenta a trabajar, aun estando enfermo.			
Autoritario.			
Necesidad de control.			
Manipulación de la información.			

Fuentes: Fernández (2008) y Llanesa (2009).

Como se muestra en la tabla 1, en el perfil del adicto al trabajo apoya en gran medida la declaración realizada por Salanova (2005), el cual le cataloga como una persona con excesiva dedicación laboral, que incluso llega a sacralizar la actividad laboral como el único fin de su vida, teniendo un marcado desinterés por todo lo que no concierne a su trabajo y una grave incapacidad para dejar de trabajar.

Como se ha verificado, la adicción al trabajo principalmente afecta la habilidad de la persona de funcionar correctamente en su entorno. Cabe mencionar que esta adicción implica en el individuo la imposibilidad de separarse psicológicamente del trabajo.

1.8.7 Tipología de la Adicción al trabajo:

A lo largo del tiempo, los investigadores han procurado determinar las diferencias entre cada adicto al trabajo. En esas investigaciones se han notado rasgos característicos de cada uno de ellos, abordando la investigación en base a dos variables expuestas por Llaneza (2009), como lo son el compromiso con el trabajo y la relación obsesión-compulsión; de lo cual se han determinado 4 tipos de laboradictos:

- **Ergomaniaco comprometido:** En esta tipología, el adicto al trabajo dedica un elevado porcentaje de su tiempo al trabajo, haciéndolo con mucha motivación por la consecución de los objetivos y asumiendo los desafíos que se presenten, en lo cual logra encontrar la satisfacción total en su trabajo, dejando de dirigir la atención a aspectos puramente extra-organizacionales.

- **Ergomaniaco compulsivo:** En esta tipología resalta la extrema dificultad del adicto para relacionarse con los compañeros y subordinados en el trabajo, existiendo un grado casi nulo de tolerancia hacia ellos; se denota una actitud muy obsesionada por llevar los procedimientos y las pautas en base a políticas demasiado rígidas. Son muy dedicados a su labor, por lo que ven las actividades familiares y sociales como un obstáculo para sus intereses, llegando a irritarse en sobremanera por causa de ellas.

- **No ergomaniaco compulsivo:** Se verifica en el individuo un grado muy alto de obsesión; en esta tipología se encuentra la característica especial donde el adicto puede tener la capacidad de comprometerse en actividades extra-organizacionales (Hobbies, deportes), pero sin dejar de lado sus responsabilidades laborales.

- **No ergomaniaco:** Resalta la baja puntuación en obsesión y compromiso por el trabajo en el individuo, y se le nota un mayor interés en los logros como organización, y no como persona. Es importante acotar que el individuo llega a desentenderse de su trabajo al solo terminar la jornada establecida; disfruta y le motivan las actividades extra-organizacionales.

Es importante notar que en la tipología de la adicción al trabajo se mencionan niveles altos de obsesión y compromiso con el trabajo en algunos tipos, pero al mismo tiempo se da a conocer el nivel adictivo que tiene el trabajo en algunas personas, y no precisamente puede llegar a ocasionar problemas extra-organizacionales; con ello es claro que todo trabajador puede cumplir con los objetivos de la organización, y a la vez crear un ambiente de éxito fuera de ella.

Es clave notar que en las características mostradas en los tipos no ergomaníaco compulsivo y no ergomaníaco, el trabajador aprende a llevar una vida más equilibrada con su entorno, evitando de esta forma muchas de las consecuencias negativas de la adicción al trabajo. Por tanto, se concluye que existen algunas categorías de puestos que motivan la adicción al trabajo más que otros puestos de tipo subordinado; y es en estas diferencias donde los tipos de adicción al trabajo tienen un respaldo, ya que se muestran rasgos determinados de las estructuras organizacionales de la actualidad.

1.8.8 Consecuencias de la adicción al trabajo:

Al estudiar las consecuencias que tiene la adicción al trabajo, es necesario analizar los tres ámbitos de impacto, como lo son el ámbito individual, organizacional y extra-organizacional. Cabe mencionar que estas consecuencias tienden a estar interrelacionadas entre sí, por lo cual es importante medir el efecto sustancial que deben en cada aspecto a tratar.

- **Consecuencias Individuales:**

Del Líbano, Salanova, Llorens y Schaufeli (2010), señalando estudios de Klaft y Kleiner (1988), mencionan que los adictos al trabajo presentan un estilo de vida caracterizado por la ansiedad y el estrés, lo cual aumenta en sumo grado las posibilidades de padecer un ataque cardiaco. Agregando a

esta investigación, Buelens y Poelmans (2004) mencionan que además de estas consecuencias, los laboradictos presentan quejas de la salud, los cuales suelen ser mayormente de tipo psicosomático. Apuntando a estos aspectos, el bienestar físico se ve gravemente afectado debido a la fatiga producida por las largas horas de trabajo y el poco tiempo y deseo de recuperarse del esfuerzo excesivo, alterando en gran forma el sistema inmunológico de la persona.

Estas alteraciones físicas se ven traducidas es el desempeño del adicto, ya que provocan mayor cantidad de errores en sus funciones, provocando así estados de ansiedad y depresión, y por ende una frustración con efectos nocivos. Una consecuencia resaltante en el estudio de la laboradicción se encuentra en el desinterés e insatisfacción que presenta el adicto ante las relaciones y actividades extra-laborales, provocando con ello la aparición de fenómenos psicosociales negativos como el burnout. El tema de la satisfacción llega a ser tan importante en la investigación, ya que la capacidad se ha perdido por parte del adicto, aun en aspectos relacionados a su trabajo.

También se presentan fallos en la memoria, inhibición sexual, micción frecuente, dolores de cabeza, adinamia, falta de energía, astenia, fatigabilidad precoz y somnolencia diurna; factores realmente preocupantes, ya que afectan completamente el desarrollo físico y profesional del individuo. La ausencia de la libido sexual, causa problemas en su relación conyugal, según mencionan Adés y Lejoyeux (2003), factor que muchas veces conduce a una soledad afectiva, la cual al mismo tiempo conduce al abuso del alcohol, lo cual empeora la condición del trabajador. Se alteran grandemente los hábitos digestivos debido al poco tiempo que el adicto desea invertir en la alimentación; pues muchas veces no come, o lo hace pero inadecuadamente, lo que quiere decir que en medio de las tareas que está realizando consume los alimentos. Para Echeburúa (1999), la adicción al trabajo causa en el individuo la pérdida de la satisfacción en tareas cotidianas; y la

incapacidad se debe a la despersonalización que ha causado la adicción en su vida.

Suelen darse también, ideas sobrevaloradas sobre el trabajo, como por ejemplo: “debo ser el mejor”, o “trabajo para ganar el pan de cada día”. Estas expresiones son normales en la sociedad, pero cuando se arraigan tan intensamente en la persona, los incentivos económicos dejan de cumplir su papel motivador, porque como señalan Buelens y Poelmans (2004), los adictos al trabajo constantemente suelen sentirse poco satisfechos con su salario. Finalmente se ha comprobado que esta adicción puede ser una causa de suicidio, debido al alto nivel emocional que maneja, y se puede dar como respuesta al fracaso o frustración insoportable.

La principal causa de muerte por la adicción al trabajo se atribuye a la incapacidad laboral por orígenes cardiovasculares, como el infarto de miocardio o insuficiencia cardíaca, debido a que el trabajador se ve sometido a una intensa, continua y muchas veces insoportable presión de trabajo, según declara Llaneza (2009).

- **Consecuencias Organizacionales:**

Como se mencionó anteriormente, la adicción al trabajo abarca todos los ámbitos de interacción del individuo, siendo la empresa otra fuente afectada por este conflicto psicosocial. En primer lugar el ambiente organizacional se ve afectado debido a las cargas, muchas veces excesivas de trabajo que se establecen. Al hablar del ambiente organizacional mayormente se refiere la atención a aspectos como una relación hostil o nula entre compañeros de trabajo. La incapacidad de delegar funciones de parte del laboradicto afecta el ambiente organizacional debido al afán que este presenta por trabajar más, inmiscuyéndose en cierto grado en las responsabilidades de los compañeros, debido a la poca confianza que les tiene de alcanzar los estándares adecuados de rendimiento. Aquí los compañeros de trabajo del adicto podrían mostrar sentimientos de minusvalía y por ende podrían

comportarse de manera hostil y competitiva, afectando en sobremanera a la empresa, ya que no se cumplirían plenamente los resultados organizacionales, según indican Mudrack y Naughton (2004).

Así también la organización se ve afectada por el deterioro laboral del adicto al trabajo, debido a la fatiga que este tiende a presentar; se han reportado problemas de rendimiento a medio y largo plazo. Con esto la organización pierde en producción, y de por sí, pierde rentabilidad con esta clase de empleados. El adicto al trabajo tiende a trabajar más independientemente, dejando de lado el tan importante pensamiento grupal, causando así la obtención de resultados inferiores a los que se podría aspirar trabajando en equipo, afectando de esta forma el prestigio de la organización.

Al situarse en un puesto con nivel jerárquico, el adicto al trabajo produciría mayores efectos negativos en la organización, ya que la falta de delegación, valoración y confianza por sus subordinados, bajaría considerablemente el rendimiento de estos, provocando en algunos casos, renuncias o despidos injustificados, dando paso a un nuevo proceso de reclutamiento, selección, inducción y capacitación de personal nuevo, lo cual sin duda traería costos muy elevados para la empresa. En conclusión, sería vital para la organización el evaluar a sus empleados sobre la adicción al trabajo, para velar en inicio por su bienestar y consecutivamente por el de la empresa, ya que ese es el rol que le corresponde al administrador.

- **Consecuencias Extra-laborales:**

En las consecuencias en el ámbito extra-laboral se abarca el impacto negativo que la adicción al trabajo tiene en las relaciones familiares y sociales. Sabiendo que el adicto al trabajo dedica un tiempo escaso a estas relaciones, inevitablemente se forma un deterioro del círculo familiar y social. Es un hecho que la adicción no entra en receso cuando acaba la jornada laboral, sino que ésta conduce a los

adictos a llevar trabajo a casa, en fines de semana, durante las vacaciones o incluso estando enfermos.

En aspectos familiares, se ha constatado por medio de investigaciones realizadas por Robinson (2000) que los niveles de separación matrimonial son relativamente altos entre las personas adictas al trabajo. Un motivo sustancial de este fracaso en el hogar se debe a la comunicación disfuncional entre esposos, dejando grandes vacíos afectivos, entre los que se mencionan: esposos (as) ignorados, distanciados, solitarios, relegados a las demandas de los adictos, controlados, necesitados de atención y con sentimientos de culpabilidad e inseguridad respecto a su propia salud mental.

Pero no sólo el cónyuge se ve afectado por este conflicto psicosocial, sino que el resto de miembros de la familia que convive con el adicto sufre consecuencias que se tornan hereditarias, como señalan Robinson y Kelley (1998), los padres adictos al trabajo crean un ambiente familiar que incrementa la probabilidad de generar problemas psicológicos en los hijos, así como mayores problemas de ansiedad y depresión. Es preocupante la transmisión de estos aspectos negativos en la familia, pero siendo la adicción un conflicto dinámico, resulta inevitable su propagación sino se tiene el cuidado necesario.

En el ámbito social la adicción al trabajo forma una serie de conflictos en las relaciones interpersonales del trabajador, lo que se traduce en displacer por cualquier actividad de carácter cultural o social; esto formaría un mal sentido de ciudadanía, provocando hostilidad en su trato a otras personas. Es importante mencionar que las personas por naturaleza son sociables; para demostrarlo Morris y Maisto (2005), citando la pirámide de las necesidades de Maslow (1954), comprueban que los motivos más sutiles de la persona se encuentran en el deseo de vivir con tanta comodidad como sea posible, así como, tratar en forma óptima con otros seres humanos y causar la mejor impresión posible en los demás. De acuerdo con la teoría de Maslow, la satisfacción de las necesidades más

imperantes como el sentido de pertenencia, de estima y autorrealización, solo se logran en base a la satisfacción de los aspectos primarios, o sea, lo fisiológico y la necesidad de seguridad. Actualmente se ve que la gente vive a menudo al borde de la supervivencia, y aun así, forman vínculos sociales fuertes y significativos, logrando con esto un sentido firme de autoestima.

En base a esto, se determinan consecuencias graves en la satisfacción de las necesidades vitales del adicto al trabajo, con lo que, perdería el potencial de cubrir las necesidades de pertenencia, debido al poco interés que puede manifestar en la socialización, causando entonces, insatisfacción en las necesidades de estima y la autorrealización. En este último aspecto en la jerarquía de las necesidades, se puede concluir que, el trabajador busca llegar a la autorrealización, pero al ser presa de la laboradicción es claro que ésta no se podrá dar, con lo cual el adicto al trabajo se encontraría en un círculo vicioso, que no lo conduce hacia la satisfacción.

Como se ha demostrado, las consecuencias de este fenómeno psicosocial son grandes, afectando todos los entornos donde se desarrolla la persona, principalmente en la satisfacción general con la vida, siendo un aspecto crucial en ello la prevención y el tratamiento adecuado para quienes padecen sus efectos, otorgando de esta forma un mayor sentido al porqué de esta investigación.

1.8.9 Estrategias de Prevención para la adicción al trabajo:

Al tratar el tema de la prevención contra la adicción al trabajo, se hace necesario contemplar primeramente la viabilidad de esta acción en la sociedad. Se considera posible llevar a cabo un buen proceso de prevención de la adicción al trabajo, siempre y cuando sea posible entrelazar las acciones preventivas entre los entes de interacción natural del individuo, como lo describen Del Líbano, Salanova, Llorens y Schaufeli (2010), los cuales consideran necesario integrar acciones individuales, acciones organizacionales y acciones extra organizacionales para

lograrlo. Es aquí donde se crea la necesidad de unir estos tres entes en cooperación contra la adicción al trabajo, los cuales son expuestos a continuación, en base a los estudios de estos autores:

- **Acciones individuales:**

Comprendiendo que el primer filtro contra la adicción al trabajo es la persona misma, cabe mencionar que a cada uno le corresponde velar por su propio bienestar, tanto físico como emocional. Para ello es aconsejable mejorar los recursos personales, esto es, identificar primeramente el problema, conocer sobre sus consecuencias y en qué consiste. El reconocer la sintomatología de la adicción al trabajo persuade al individuo a tener un mayor sentido de prevención ante el problema.

La información puede ser recibida por medio de cursos específicos de formación y prevención con excelencia o por medio de talleres específicos de competencias emocionales; otro medio implica el entrenamiento en la reducción de la presión y el ritmo de trabajo al que se puede llegar a estar expuesto. Es importante fortalecer estos conocimientos teóricos en base a actividades de formación.

Entre otras técnicas de prevención se destacan los grupos de apoyo, donde se puedan compartir los conocimientos con otros compañeros, destacando el coaching y la consulta, los cuales motivan la confianza en expertos que pueden brindar soluciones al problema. El planificar una carrera profesional con buena asesoría es clave en el proceso de prevención; esto puede contribuir a generar un autoanálisis respecto a las propias fortalezas, debilidades, intereses y habilidades que se poseen, así como una valoración de los niveles de adicción que se puedan manejar en el presente. Es aquí donde el asesoramiento y la psicoterapia son fuentes claves del cuidado y el bienestar, ya que pretenden fomentar cambios una vez que la adicción se ha manifestado.

En varios países existen asociaciones en las que se reúnen los adictos al trabajo, caso similar al de los alcohólicos anónimos. En estas reuniones los adictos en nivel menor o grave, pueden compartir sus problemas y experiencias ante otros miembros del grupo con características similares.

- **Acciones organizacionales:**

Para fomentar los métodos de prevención a nivel organizacional, se espera en primer lugar que se localice en cada una de sus áreas, unidades o puestos específicos, a los trabajadores que posean una mayor tendencia a sufrir la adicción al trabajo. La prevención implica la mejora del contenido del puesto de trabajo, que consiste en un rediseño de los puestos, que tendría como finalidad generarlos para que sean sanos. Esta sería una herramienta tan eficiente en las organizaciones, aunque su aplicación sería cuestión de una planificación y organización muy eficaz.

Otra clave en la prevención se describe en las jornadas eficaces de trabajo, fomentando el éxito organizacional en base al lugar y tiempo adecuados para la conservación de la salud laboral y emocional de los trabajadores. En este aspecto la eliminación de jornadas de trabajo excesivamente largas dependería de cuán bien se administre el tiempo y los recursos en la organización. Todo es cuestión de llevar a cabo un proceso de administración muy eficaz; es allí donde el papel del administrador una vez más, se vuelve imperante para el éxito en el cuidado del recurso humano en las empresas.

Otra estrategia importante en este proceso es el diseño y gestión de programas corporativos para los trabajadores, donde puedan realizar algún tipo de ejercicio físico o algún programa de salud. Con este tipo de iniciativas se logran disminuir costos, se mejora la salud de los empleados y se incrementa la productividad y las relaciones en el trabajo.

Para Porter (1996), el intervenir en el clima y cultura organizacional también es una herramienta que fomenta la prevención de la adicción al trabajo, ya que garantiza llevar procesos de socialización anticipatoria adecuados, donde se promueva una imagen realista y sana del puesto de trabajo, uniéndose a esto la formulación de políticas anti-adictivas desde el comienzo de la vida laboral del nuevo empleado.

También se menciona el efecto positivo que tiene el desarrollo organizacional, el cual plantea un programa de intervención planificado que tiene como objetivo mejorar las operaciones internas de la empresa, dando así mayor énfasis en el cumplimiento de las funciones en el tiempo y lugar indicado para preservar la salud y la rentabilidad empresarial. El desarrollo organizacional incluye en su estructura, la institucionalización de servicios de seguridad y salud ocupacional, los que pueden reducir el estrés en general y la adicción al trabajo mediante cinco estrategias fundamentales que son: la monitorización, las auditorías y las evaluaciones personales; las cuales permitirán desarrollar programas preventivos. La coordinación de esfuerzos de expertos provenientes de distintos campos, así como la integración de niveles de análisis también es importante en el proceso preventivo. El otorgamiento de servicios de asesoramiento dirigidos a aquellos trabajadores con problemas (en este caso, a los adictos al trabajo) que se hayan localizado en la organización, y servicios de salud mental especializados, contribuyen a que el rol de los rehabilitadores sea una medida eficiente para lograr su recuperación y su habituación de nueva cuenta a la vida normal.

El diseño de programas de asistencia al empleado, fueron desarrollados para trabajadores alcohólicos, pero actualmente se aplican a problemas de estrés laboral en general y de adicción al trabajo. Estas actividades de asistencia implican la prevención, identificación y tratamiento de los problemas personales que afectan negativamente el desempeño laboral.

Como se ve entonces, la organización desempeña un papel tan importante en la prevención de la adicción al trabajo, y ese es un punto a trabajar directamente por el área de recursos humanos, o en su caso, por medio de los administradores o ejecutivos de ellas.

- **Acciones extra organizacionales:**

Como factor extra-organizacional, en primer lugar se encuentra el vínculo familiar, ya que tiene una gran influencia en el individuo. Se ha determinado que en los hogares donde los padres sufren alguna forma de adicción, se fomenta más grandemente cualquier tipo de adicción. Las probabilidades se incrementan en este tipo de hogares, o en hogares disfuncionales, donde frecuentemente se generan problemas psicológicos en los hijos, así como una mayor ansiedad o depresión. Robinson (2000) aconseja la realización de terapias familiares en las que se explique a las personas más cercanas al adicto al trabajo, en qué consiste su condición y se les ofrezca una serie de pautas a seguir para ayudarles a superar tal adicción, o en su mejor caso, a prevenirla. En el ámbito social, sería muy importante que se realizaran campañas en las que se advirtiera a la población de la existencia de esta patología, de su creciente influencia en las organizaciones y, después, exponer las consecuencias negativas que implica en forma individual, grupal y socialmente; todo esto con el objetivo de crear una conducta preventiva ante esta adicción, otorgando los conocimientos previos, y de esta forma construir un fundamento para el cuidado de la sociedad.

Otro ente importante en la prevención de cualquier adicción lo constituye la religión, la cual puede llenar el sentimiento de vacío y equilibrar la espiritualidad con los aspectos materiales. En este sentido la religión cumple una función de internalización. Se ha demostrado el poder curativo y preventivo de la religión ante los factores negativos de las adicciones, ya

que coopera en la formación de la estructura emocional de las personas y de esta forma crea mayor asertividad en la toma de decisiones, ayudando al individuo a diferenciar entre hacer lo bueno o lo malo, y ser capaz de asumir las consecuencias de ello.

Por otro lado, se ha verificado que los jóvenes abandonan el hogar a una edad cada vez más tardía, lo cual viene a generar un retraso en el proceso vital de la toma de decisiones importantes, como lo son los proyectos de vida. Es aquí donde la familia y la religión tienen que cumplir la responsabilidad de implantar valores morales en la persona, para que de esta forma tenga una inclinación más grande a hacer lo correcto la mayor parte de las veces, lo cual disminuye en gran medida las probabilidades de caer en alguna adicción. La renovación constante por medio de la experiencia y la introspección, producirá en estas nuevas generaciones, la habilidad de desarrollarse por sí mismos, aún en un mundo donde las influencias negativas se encuentran en todo lugar.

La psicología positiva también ofrece beneficios relevantes, como plantean Seligman y Csikszentmihaly (2000); colocando el afrontamiento en contexto, en base a cuestiones relativas a la salud y a las fortalezas que poseen los individuos, organizaciones y sociedades, las cuales se convierten en el punto de partida hacia la prevención de conductas adictivas. Los autores mencionan que las personas que disponen de los recursos y el autoconocimiento sobre sus fortalezas y debilidades, llegan a utilizar las dificultades físicas, emocionales y sociales, para lograr el crecimiento personal, descubriendo de esta forma capacidades y competencias que antes no conocían. En base a esta teoría, se crea en el individuo la preparación para afrontar cualquier situación adversa, incluyendo la tentación de las adicciones.

Otras variables individuales positivas que pueden plantear nuevos caminos de aproximación a la prevención de la adicción al trabajo son el optimismo, el humor o la resiliencia. El análisis que la persona realiza de sus errores, las estrategias de afrontamiento desarrolladas y el aprendizaje de las dificultades como forma de rehacerse de las mismas, puede incrementar la capacidad de control, de satisfacción con el desarrollo de la tarea y de las competencias y habilidades necesarias para su desempeño más que sobre el logro final.

1.8.10 Diferencias entre un adicto al trabajo y un trabajador dedicado al trabajo:

Hoy en día, la percepción que se tiene sobre la dedicación fuerte al trabajo, o identificación con el trabajo, tiene varias incongruencias en la sociedad, ya que se han fomentado conceptos y modelos de trabajo que proponen una serie de estándares irreales a cumplir, es por ello que se ha hecho necesario el establecer las diferencias entre el trabajador dedicado y el adicto al trabajo. Lopera y Bernal (2005) expresan sobre este aspecto que la principal diferencia entre una persona que ama su trabajo y un adicto, es su motivación. Una persona equilibrada, aunque tenga un gran volumen de trabajo nunca se olvida de su tiempo libre, cultiva sus relaciones personales y familiares y mantiene sus aficiones. Por ello, busca métodos de trabajo que le optimicen el tiempo, que lo hagan más eficaz en la toma de decisiones y que le permitan manejar lo urgente y lo importante. Esa eficacia es lo que hace de él un buen profesional. Al analizar esta aseveración, se ha encontrado un nivel de asertividad magnífico, ya que permite ver que estos dos tipos de trabajadores son prácticamente polos opuestos, dando a conocer que el sentido motivacional no sólo se reduce al laboral, sino a todos los aspectos de la vida. En base a ello, se puede sostener que el trabajador se convierte en adicto al trabajo en el momento en el cual su conducta anormal reduce su satisfacción únicamente con el entorno laboral. Es allí donde se encuentra el conflicto principal de esta adicción ya que el adicto es infeliz en su escasa vida privada.

Este tema ha sido objeto de una gran discusión e investigación, pero se ha comprobado que aspectos motivacionales como la orientación laboral (cubrir necesidades de seguridad al tener una carrera profesional sobresaliente), el materialismo (Cumplir las necesidades fisiológicas y de seguridad en base a las ganancias económicas), orientación no laboral (Cubrir necesidades de carácter afectivo como la estima y socialización), entre muchos otros aspectos que establecen Douglas y Morris (2006), son el motivo principal por el cual las personas se esfuerzan mucho en sus trabajos. Ellos agregan a lo anteriormente mencionado, que las personas trabajan mucho por el deseo de lograr una gran riqueza material; otros lo hacen porque aman el reconocimiento social y los beneficios. Sostienen que un empleado se vuelve adicto al trabajo en el momento en el cual, éste repercute negativamente en su productividad, en la cultura organizacional y en su propia salud y bienestar.

Buelens y Poelmans (2004) han identificado que gran parte de las investigaciones realizadas, consideran la existencia de adicción al trabajo sólo en base a las horas que pasa el empleado en la oficina. Apoyando esto, Mc Millan (2000), sugiere que la adicción al trabajo es una construcción visible que no puede ser singularmente explicada en términos de horas trabajadas, por lo que recomiendan más investigaciones en base a varios criterios diagnósticos. Estas directrices fortalecen las diferencias entre un trabajador dedicado y un adicto al trabajo, por lo cual es necesario subrayar que es posible trabajar adecuadamente y con satisfacción, sin convertirse en un adicto, y sin descuidar la vida privada y el bienestar individual.

1.8.11 La intervención terapéutica en la adicción laboral:

Es notable la importancia que tiene el poder otorgar una solución efectiva ante el síndrome de la adicción al trabajo, la cual pueda contrarrestar de buena forma, sus consecuencias y efectos nocivos para el individuo; por ello, Martín (2007), da a conocer algunos de los métodos terapéuticos clave para lograr la regeneración de

los adictos al trabajo, permitiéndoles de esta manera, retornar a su vida cotidiana, y disfrutar de nueva cuenta en todos los ámbitos vitales.

- **Tratamientos directivos y semidirectivos**

Como afirma el artista Tullio Pericoli (2005), citado por Martín (2007, p. 217): “para hacer un retrato tengo que suspender temporalmente mi relación personal con el individuo que se va a retratar. Tengo que volver atrás, mirar el rostro de nuevo, como si fuese un mapa, y medir las distancias, las relaciones, los cruces, las dependencias de un signo respecto a otro. Tenemos prejuicios, preinformaciones sobre las personas, y siempre vamos a buscarlas en el rostro. Yo miro siempre un rostro con interés. Lo interrogo y espero una respuesta. Una respuesta que sin embargo temo, porque en ese momento estoy poniendo en juego también mi rostro”. En base a esta reflexión, se reconoce que cada clínico elabora su estilo, o la manera en la cual se siente más cómodo para ayudar al paciente.

Para Martín (2007), el terapeuta que trabaja con personas adictas se asemeja a un explorador que investiga la narrativa del paciente, mostrándose firme ante sus presiones, contradicciones y seducciones. La empatía, los lapsus y la escucha refleja servirán para leer entre líneas las pistas que va dejando para así ayudarlo a encontrar alternativas nuevas a sus bloqueos y resistencias. No enjuiciar, ni culpabilizar, son aspectos vitales en el éxito terapéutico. Fomentar la autoafirmación de las personas, su pericia, acompañarlos hacia lugares donde puedan en un principio sentirse autorizados, todo ello con optimismo, ya que el optimismo del terapeuta es una de las cosas que más fortalece al paciente.

Martín (2007), también sostiene que las personas que sufren una adicción presentan una desestructuración más o menos grave en casi todas las áreas de la personalidad, sienten un gran vacío y culpabilidad por lo que

han hecho y están marcadas por una biografía conflictiva y dolorosa, y en unos casos por la sobreprotección, el antojo e incluso por un simple mal período en la vida. Por lo general muestran una inestabilidad emocional que puede ir desde la timidez que se evidencia cuando no hay respuestas a las preguntas, hasta la teatralidad cuando vivencian ciertas situaciones de una forma desmesuradamente exagerada. La desvinculación de la sociedad, el aislamiento y la soledad son conductas evidentes desde los primeros momentos. Un reto que la persona adicta observa con miedo e inseguridad, es volver a relacionarse con los demás, el cómo iniciar nuevos vínculos.

Esta visión de la adicción como enfermedad, lleva a concebir su tratamiento desde dos grandes estilos: las terapias directivas y las semidirectivas. En primer lugar, las terapias semidirectivas son terapias en las que el clínico anima, dirige a las personas y al grupo, pero no se adelanta; espera la respuesta del sujeto y deja que la persona plantee su problema y tenga tiempo de elaborar su propia solución. Son terapias que escuchan a las personas, aunque también tienen un marco terapéutico delimitador que no se pone en cuestionamiento, que no se traspasa y que, por consiguiente, ayuda y da seguridad a las personas, sobre todo a aquellas que tienen más problemas con los límites, como es el caso de las personas adictas. Es un encuadre facilitador del cambio, donde la persona es responsable de iniciarse o mantenerse en la adicción, como igualmente lo es de resolver el problema. En este tipo de terapias el terapeuta tiene menos control, ya que da más libertad al paciente, y, por lo general, las personas pueden plantear sus propios objetivos, metas y deseos. Tienen la libertad y la posibilidad de identificar su problema particular.

En el segundo aspecto, las terapias directivas, son aquellas en las que el clínico dirige e impone la solución. Existen asociaciones y centros donde la rehabilitación perdura casi por toda la vida, y donde, por ejemplo, un ludópata, después de no jugar durante décadas, sigue sin poder llevar

monedas en el bolsillo, afirmando que él no puede hacer eso y que llevar monedas sueltas es un peligro de recaída, aunque lleve, varias décadas sin jugar. En este tipo de agrupaciones la estructura es más importante que el proceso personal del usuario, en el sentido de que por sí misma contiene a las personas, pero sólo cuando las personas están en ella y no fuera. Es un estilo dependiente del centro, al que suelen estar vinculados y agradecidos, creando una red social con los que tienen o tuvieron el mismo problema, con quienes fácilmente se identifica, y en torno a determinadas figuras y líderes que suelen ejercer una función protectora. Es éste un enfoque sin duda pesimista y determinista en cuanto a su futuro, y reduccionista en cuanto a sus propias posibilidades, subestimando las capacidades y potencialidades, o más bien anulándolas, ya que no cabe lugar para la creación, ni para la evolución, ni la significación, ni el sentido, ni la responsabilidad sobre su vida. Paralelamente, Martín (2007), citando a Álvarez, Esteban y Sauvagnat (2004), menciona sobre este proceso terapéutico que, se restringía expresamente la vida pulsional de los pacientes, es decir, nada de relaciones sexuales, prohibición de consumir alcohol, dietas estrictas y otras limitaciones análogas, restricciones parecidas a las de las comunidades actuales.

La comunidad Daytop (1962), citada por Martín (2007), con un modelo similar en un principio, evolucionó de forma diferente, integró en el equipo de profesionales a pacientes rehabilitados, lo cual supuso un cambio alternativo y revolucionario en el modo de entender las adicciones y en la práctica psicoterapéutica. Es adecuado ver el tratamiento desde un sentido optimista, ya que se trabaja para otorgar a los pacientes los recursos emocionales, como la motivación y el deseo de cambio en base a un modelo más humanista, pero que exige disciplina en la práctica psicoterapéutica. El decidirse sobre un modelo terapéutico exige gran preparación de parte del psicólogo, sin embargo las condiciones del paciente determinarán en gran medida esta decisión.

- **El Proceso Terapéutico:**

Es sustancial resaltar las acotaciones hechas por Martín (2007), sobre el proceso terapéutico descrito a continuación: Es importante aprovechar el primer contacto o encuentro con el paciente, a lo cual se recomienda informarle sobre cómo funciona el tratamiento y qué es lo que se hace. Las personas angustiadas y presionadas por su entorno suelen demandar recomendaciones rápidas y soluciones mágicas que por ahora no existen. Son personas inseguras y muy desconfiadas, pero según el proceso terapéutico marcado por Prochaska y DiClemente (1982), se puede explicar cómo el proceso terapéutico cambia a las personas, esto en base a cinco diferentes etapas de ese cambio: precontemplación, contemplación, preparación para la acción, acción y mantenimiento.

Hablando de la etapa de precontemplación, el adicto intuye que algo no funciona pero no desea cambiar o todavía no ha tocado fondo. El clínico deberá estar atento y valorar todos los aspectos, los apoyos económicos, la familia, caso de que sea de otra ciudad, etc. En la etapa de contemplación conviene no centrarse demasiado en el síntoma, la adicción en este caso, y dirigir las preguntas hacia otras esferas o áreas; aquí el paciente podrá narrar brevemente su estilo de vida, con la finalidad de que pueda empezar a entender su sufrimiento, a entender que la adicción es la consecuencia de un problema previo. Aquí es la etapa clave donde el adicto podrá darse cuenta de la raíz de su problema. Igualmente, al comienzo de la terapia, se pueden utilizar técnicas conductuales como los incentivos. Las técnicas de relajación también resultan útiles para manejar la ansiedad; pero lo más importante es escuchar dando sentido, lo que se entiende por acompañar.

En el caso de adicciones donde la intensidad de la impulsividad es elevada, es conveniente establecer metas pequeñas, y estar seguros de que el paciente las pueda cumplir, para que así poco a poco vaya generando

autocontrol; es clave que el paciente vaya percibiendo pequeños cambios por sí mismo, y, a la par, es conveniente hablar de la frustración directamente, ya que es frecuente encontrar pacientes con baja tolerancia a cualquier pequeño infortunio que fácilmente les puede llevar al abandono del tratamiento. Esto sirve de preparación para la acción. Como si de una interminable partida de ajedrez se tratara, se da un paso más importante hacia la etapa más activa y comprometida: La acción, la cual supone el alcanzar la abstinencia en el consumo de alguna sustancia o la repetición de alguna actividad, para así, ir modificando todos sus pensamientos y comportamientos. Es una etapa que requiere esfuerzo, constancia, compromiso y determinación en la construcción de lo que realmente desea. Workaholics Anonymous, World Service Organization (2007), propone en esta etapa establecer un programa de actividades extralaborales, reduciendo de manera paulatina las horas de trabajo que el adicto dedica, prohibiéndole expresamente el llevar trabajo a casa y motivándole a tomar períodos de relajación.

La confianza sincera y clara es otra columna que sustenta la relación y el vínculo terapéutico. Sin ella no hay cambio, que incluye la confianza en que el paciente no ha encontrado o al menos no ha sentido a lo largo de su vida o en estos últimos años al estar sufriendo el problema. Es necesario ayudar a la persona a desarrollar recursos y habilidades relacionales y sociales, como también fomentar y apoyar los valores que tiene, reforzar sus pequeños avances, construir algo nuevo siempre. Es sumamente importante que el paciente empiece a sentirse competente, aunque sea por medio de pequeños detalles, ya que además de prevenir el riesgo de recaída o de suicidio, crea un espacio para la toma de conciencia de su responsabilidad en todo lo que ha ocurrido, de sus derechos y obligaciones que él mismo se va marcando. Este se convierte en un marco donde se empieza a tomar el mando de la vida, el aprender a proteger por sí mismo su vida y a diferenciar lo que necesita de lo que desea.

La anamnesis es otro instrumento extremadamente práctico y útil. Todas estas actividades y técnicas son útiles en cuanto el terapeuta las sepa interpretar y manejar para una mejor terapia. Son actividades a través de las cuales el paciente experimenta algo bueno de su propia identidad; generando autocontrol en el proceso.

- **La terapia de grupo:**

En otro aspecto, Martín (2007), también propone la terapia de grupo como una herramienta muy eficaz en el tratamiento de adicciones. Menciona que ésta se establece en el marco de la confidencialidad absoluta, con límites claros de actuación, como la puntualidad y el respeto a las normas que existen en el grupo, normas que habitualmente prohíben cualquier tipo de violencia. Aquí se comparte un secreto grupal; nada de lo que se dice dentro del grupo puede ser dicho fuera de ese contexto. Esto permite a las personas poder hablar libremente y con confianza acerca de su sufrimiento.

En cuanto a la directividad del grupo, se puede encontrar un amplio abanico. Es una cuestión de grado, varía desde la máxima directividad hasta grupos con muy baja directividad. Esto no sólo depende del modelo sino también de las características del terapeuta. En este sentido la terapia grupal con personas dependientes ostenta la premisa fundamental de trabajar la “autonomía” para que pasado un tiempo se pueda abandonar confiadamente el grupo. Pero antes aprenderán muchas habilidades como: trabajar la comunicación, la relación donde cada uno se dará cuenta de su dificultad específica. El grupo invitará a ensayar todo tipo de conductas para después ponerlas en práctica fuera ese contexto; ir haciendo un trasvase a modo de puente entre el grupo y lo social. El objetivo grupal es que los miembros del mismo se vuelvan a relacionar con personas “normales” fuera de ese contexto, buscando y logrando la reinserción.

Como se ha verificado a lo largo de esta investigación, se han encontrado alternativas muy fiables para dar solución a este problema psicosocial, como lo es la adicción al trabajo, tomando como punto de partida el afrontamiento que debe tener el laboradicto. Este nuevo paradigma asume estresores y cuestiones adversas en la vida de los trabajadores, por lo cual es sumamente importante llevar un tratamiento, el cual resulta muchas veces largo en su estructura. En el caso específico de la adicción al trabajo, aquí se determina una manera muy eficaz para lograr su solución, con lo cual se busca curar las heridas provocadas por este síndrome, tanto en la vida del trabajador, como en la de las familias y la sociedad.

II PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

La adicción al trabajo se está convirtiendo en uno de los frenos más grandes para las naciones, ya que no permite el desarrollo pleno de sus ciudadanos en el ámbito laboral, esto porque distorsiona sus pensamientos sobre el trabajo de una forma que afecta sus relaciones extra laborales, al grado en que el individuo es incapaz de formar relaciones afectivas y confiables, debido al hecho de que sobrepone el trabajo y sus responsabilidades, sobre los demás contextos vitales.

Se puede hablar de empleados dedicados a su trabajo, cumplidores de sus responsabilidades y funciones, pero en contraste, para los ellos, el alcance de objetivos y el sobresalir profesionalmente está acarreando grandes costos para sus vidas, ya que están dejando de lado sus actividades familiares y sociales para dedicarse exclusivamente a su formación en el trabajo. Esto sin duda es otro elemento de la adicción al trabajo, ya que obstaculiza el bienestar total de las personas. En las empresas se han colocado condicionamientos que hacen que sus empleados tengan que esforzarse mucho más para conservar sus trabajos debido a la alta rotación de personal que existe. Esto también se produce por la necesidad de subsistir en un mundo cada vez más conflictivo y difícil económicamente. En contraparte, algunas empresas fomentan planes de incentivos que son muy llamativos a la vista del empleado, lo cual produce mayor esmero y dedicación de la necesaria, produciendo así que se coloque el trabajo como prioridad en la vida, por encima de la familia y la socialización, dando inicio a una conducta adicta al trabajo dentro de sus empleados.

Se ha descubierto que la mayoría de adictos al trabajo son erráticos en su actividad, y cuando no es así y logran ser muy eficientes, suelen enfermarse gravemente a causa de su adicción; por tal motivo, este tipo de trabajadores perjudica la productividad de las empresas; razón por la cual es tan vital y beneficioso para ellas, detectar quienes de sus empleados son adictos al trabajo. Sumado a esto, a las empresas les conviene tener empleados más eficientes,

eficaces, saludables y productivos, porque esto atrae la sostenibilidad y rentabilidad inmediata de la organización.

Siendo la adicción al trabajo, un problema psicosocial cada vez más frecuente en las empresas, ya que está teniendo mayor influencia alrededor del mundo, y trayendo consigo consecuencias negativas para el ámbito personal, laboral, familiar y social; se propone una investigación que genere en el sector financiero del departamento de Huehuetenango, un sentido de mayor prevención ante este nuevo síndrome.

Sabiendo de los beneficios que conlleva la realización de esta investigación para el departamento de Huehuetenango, para sus empresas y ciudadanos; se propone la resolución a la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de adicción al trabajo en los empleados del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango?

2.1 OBJETIVOS:

2.1.1 OBJETIVO GENERAL:

Determinar el nivel de adicción al trabajo que poseen los empleados del sector privado financiero, del departamento de Huehuetenango.

2.1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Medir el nivel de adicción al trabajo en los empleados del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango.
- Señalar las causas más influyentes en el desarrollo de adicción al trabajo en los empleados del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango.

- Dar a conocer las principales consecuencias individuales, sociales y organizacionales que conlleva la adicción al trabajo en el contexto empresarial del departamento de Huehuetenango.

2.3 ELEMENTO DE ESTUDIO:

La Adicción al trabajo

2.3.1 Definición conceptual del elemento de estudio:

Según Robinson (2000, p. 31), la adicción al trabajo es "un trastorno obsesivo-compulsivo que se manifiesta en el individuo a través de demandas autoimpuestas, teniendo una incapacidad para regular los hábitos de trabajo, y un exceso en la obra con exclusión de la mayoría de las actividades de la vida". Así también, Harpaz y Snir (2003), consideran que la definición de la adicción al trabajo radica principalmente en la inmersión sustancial, en los aspectos conductual y cognitivo de la persona en el trabajo.

2.3.2 Definición operacional del elemento de estudio:

La adicción al trabajo cumple un papel preponderante en esta investigación, ya que su efecto en el ámbito laboral debe ser estudiado y medido por los administradores en este tiempo, por lo cual su importancia se centra en el aporte cognoscitivo que ofrece a la población, no solo del departamento de Huehuetenango, sino también hacia todos los sectores que se dirija, ya que se cataloga como un tema poco difundido, mostrando en el individuo aspectos anormales en la conducta, dándose de forma simultánea y consecutivamente. Ha de mencionarse que esta adicción conlleva un elevado porcentaje de tiempo dedicado al trabajo, pensamientos continuos sobre el trabajo, aun en tiempos de

descanso o tiempo libre; así como una marcada pérdida de control por seguir trabajando.

Con el fin de conocer y detectar en mejor grado, las características del laboradicto, se mencionan a continuación aspectos que contribuyen a su comprensión:

- ❖ **Obsesivo:** se demuestra principalmente en pensamientos continuos sobre el trabajo, los cuales dominan y acaparan la atención intelectual del adicto al trabajo y que siempre van acompañados de un penoso sentimiento de ansiedad. Aluce a ideas, pensamientos, impulsos o imágenes persistentes e intrusitas sobre el trabajo, en cualquier momento.
- ❖ **Compulsivo:** El adicto al trabajo muestra un comportamiento repetitivo y al parecer resuelto, ejecutado en respuesta a impulsos incontrolables o de acuerdo a un conjunto de reglas, rituales o estereotipos. Esto da a conocer su falta de control por seguir trabajando, teniendo de esta forma dificultad para abandonar la jornada laboral, siendo en este caso visto como el ultimo que se marcha de la oficina, el que siempre está ocupado, o como el que hace varias cosas a la vez, como comer, realizar un informe y hablar por teléfono.
- ❖ **Posee un Nivel alto de energía:** El adicto al trabajo es inalcanzable en sus energías al trabajar, siempre es impulsado a seguir trabajando aun cuando sus compañeros ya hayan parado. Se muestra una marcada desestimación por los periodos de descanso o de vacaciones. Ve el tiempo como una herramienta que no debe desaprovecharse en ningún sentido.
- ❖ **Actitud hostil:** Manifiesta mucha dificultad en su manera de comportarse u obrar, siendo tan grande su exigencia que puede llegar a tener una relación hostil con sus compañeros de trabajo o subordinados.

- ❖ **Baja Afectividad:** Posee un bajo conjunto de sentimientos y emociones, centrándose principalmente en sus funciones laborales, perdiendo el interés por formar relaciones estrechas con personas tanto dentro del trabajo, como fuera de él. Es una persona que manifiesta poco placer en su vida cotidiana, pero que no puede dejar de trabajar por su idea irreal de que la felicidad se logra por medio de los reconocimientos laborales.
- ❖ **Alta Orientación hacia el éxito:** El adicto al trabajo se concentra en lograr el éxito tanto que le gusta ir más allá de los requerimientos normales, dedicando así mayor tiempo en su labor para lograr los objetivos que se auto impone.
- ❖ **Perfeccionista:** Tiene una gran tendencia a mejorar continuamente un trabajo sin llegar a considerarlo como terminado.
- ❖ **Responsable:** El adicto al trabajo se concentra grandemente en la planificación y en la alta perseverancia con respecto a sus funciones laborales.
- ❖ **Incentivos individuales:** Corresponde al valor que el laboradicto le llega a otorgar a su trabajo, lo cual causa que priorice el trabajo sobre otros contextos vitales.

2.4 ALCANCES Y LIMITES:

La investigación propuesta, se realiza con el objetivo de estudiar y determinar el nivel de adicción al trabajo en los empleados del nivel de mandos medios de cinco empresas del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango; en base al test WART diseñado por Bryan Robinson (1999). Se prevé el alcance de una medición con impacto social, tanto de género, edad y de antigüedad laboral que posean los empleados de los niveles de Jefatura. Los resultados en su dimensión, serán aplicables a poblaciones como la del departamento de

Huehuetenango, donde el sector laboral financiero, sigue una línea de principios y reglas, que son aplicables a todos los departamentos del país de Guatemala.

2.5 APORTE:

Se prevén grandes beneficios para los estudiantes de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional por la realización de este modelo de investigación; entre los cuales se puede mencionar el grado de preparación correcta para afrontar cualquier fenómeno negativo que pueda afectar a las empresas en que se desempeñe en el futuro. El conocimiento adquirido en base a esta investigación producirá en el estudiante, la experiencia necesaria para implementar mejoras en bien de las organizaciones, y por ende, en bien de la sociedad donde se desarrolle.

En otro aspecto, al apoyar esta investigación, la facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar de Huehuetenango da un paso adelante en su lucha por la formación de profesionales altamente competentes para laborar en cualquier entidad del país de Guatemala; esto debido a la elevada dedicación que exige del estudiante el realizar esta investigación, en base a normas y valores éticos. Por defecto, la Universidad Rafael Landívar de Huehuetenango se favorece, al promover por primera vez en el departamento, un modelo de investigación que es eficiente e innovador, debido al hecho de abarcar un ámbito nunca antes investigado en Huehuetenango, como lo es, la adicción al trabajo en empleados del sector privado financiero. El impacto social que pueda tener esta investigación repercute en el prestigio que la Universidad pueda ganar para la población involucrada.

Por otra parte los profesionales del medio, se favorecen con la investigación ya que les ayuda a descubrir mejores procesos de motivación de los empleados, logrando así el mayor aprovechamiento de sus talentos, habilidades y conocimientos. También promueve el pensamiento grupal o trabajo en equipo en

la administración de los profesionales, por medio de la formulación de políticas de descentralización que contribuyan a otorgar de una manera homogénea e idónea, las responsabilidades de cada puesto de trabajo, evitando así el desgaste de los empleados y el alcance de objetivos reales y alcanzables.

Sin duda alguna, los empleados son los más beneficiados con esta investigación, ya que se convierte en un medio para alentarlos a encontrar el equilibrio entre la felicidad emocional y física, en base a la buena administración de sus relaciones laborales, familiares y sociales. Así mismo para el departamento de Huehuetenango la investigación sobre la adicción al trabajo cumple un papel muy importante, ya que hasta cierto grado este conflicto psicosocial no ha sido difundido de la manera adecuada en el medio, y la evolución progresiva de éste en la sociedad promueve un gran riesgo en el desarrollo de la ciudadanía del departamento. Al realizarse esta investigación, el medio privado financiero se beneficia al llenar el vacío de conocimiento sobre las medidas preventivas hacia este caso, formando en la población y los líderes departamentales, el interés adecuado para que se asuman las responsabilidades competentes, para que de esta forma se pueda erradicar en la medida de lo posible, sus graves consecuencias, las cuales afectan de manera considerable al contexto laboral del departamento de Huehuetenango.

Para el país de Guatemala el tema la adicción al trabajo tiene mucha relevancia, debido al hecho de que el 70% de sus habitantes tiene menos de treinta años, según lo indica el censo realizado por la empresa Invest (2002). Verificando entonces que la población en Guatemala mayormente joven, se desenvuelve en el ámbito laboral en gran medida, es allí donde la presente investigación toma gran importancia, esto porque la mayor parte del tiempo activo, la población pasa en las organizaciones. Esto causa que la investigación provea a la nación una cultura más centrada en las personas, lo que quiere decir que, las empresas adecuen sus normativas al logro organizacional, sin descuidar el bienestar tanto social como individual de los ciudadanos.

III METODO

3.1. SUJETOS:

La investigación se realizará con la población total de empleados del nivel de jefatura de cinco agencias bancarias y por cooperativa del departamento de Huehuetenango designadas, las cuales se dedican a prestar servicios y a otorgar productos financieros que fomentan el desarrollo y el bienestar económico de la población.

Se contará con 21 sujetos de análisis, de edad comprendida entre 27 y 40 años, de sexo masculino y femenino. La estratificación de puestos donde se realizará la investigación, se cataloga entre los niveles de mandos medios de las empresas, como: Gerentes Regionales, Jefes de Agencia, Subjefes de Agencia, Administrativos, Encargados de bóveda y Gestores de créditos.

3.2 INSTRUMENTO:

Para determinar el nivel de adicción al trabajo en los empleados del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango, se hará uso del denominado Work Adiction Risk Test (WART), “test de adicción al trabajo” el cual fue desarrollado por Bryan Robinson (1999). El objetivo principal de este test, es determinar el nivel de adicción al trabajo, en base a 25 ítems puntuables en la escala de Linkert que oscilan entre 1 (nunca es verdad), 2 (algunas veces), 3 (a menudo) y 4 (siempre es verdad); en lo que a la vez describe los hábitos de trabajo de los empleados, quienes han de valorar en qué medida el contenido de las preguntas se ajusta a lo que es habitual en su vida o jornada laboral.

La puntuación total que se obtiene en un rango de 25-100 en la suma total; permite diferenciar 3 tipos de trabajadores en función del intervalo donde se encuentren, siendo no adictos, pseudoadictos y adictos.

TABLA 2.

PROCEDIMIENTO PARA CORRECCION DEL TEST	ADICCIÓN AL TRABAJO
PUNTAJE	NIVEL
25-56	NO ADICTOS
57- 66	PSEUDOADICTOS
67-100	ADICTOS

Así también, el test da a conocer 5 dimensiones básicas de la adicción al trabajo, según indican Flowers y Robinson (2002), siendo las siguientes: 1) Tendencias compulsivas, 2) Control, 3) Auto absorción, 4) Incapacidad para delegar y 5) Autovaloración. La fiabilidad del test calculado a la escala se establece en un 0,83 y la consistencia alfa de Crombach en un 0,85. La validez se centra en los resultados que ofrece en el patrón de conducta tipo A, según consideran Linley, Brady, O`Driscoll y Marsch (2002). Actualmente existe una adaptación del WART al idioma español realizada por Fernández Montalvo y Echeburúa (1999).

3.3 PROCEDIMIENTO:

- Se seleccionó el tema de investigación en base al aporte e importancia que promete a la carrera de psicología industrial/organizacional y a las instituciones donde se lleve a cabo.

- Se recibió la aprobación del tema por parte del departamento de Psicología, de la Universidad Rafael Landívar.
- Se buscó información sobre el tema de investigación, en libros, revistas, Internet y otras fuentes; para así realizar el marco teórico y verificar la viabilidad del tema.
- Se realizó una visita a las empresas bancarias y por cooperativa, para adquirir mayor información acerca de sus reglamentos, para plantear la investigación y solicitar la autorización por escrito a cada Jefe de Agencia para llevarla a cabo.
- Se procedió a identificar a los empleados de los niveles de jefatura de cada agencia bancaria y por cooperativa, para realizar una base de datos que contribuya a crear un perfil de los sujetos y determinar las bases de la investigación.
- Luego de obtener la información pertinente acerca de los empleados, se procedió en primer lugar, a decidir los horarios y las fechas más convenientes para realizar la evaluación de adicción al trabajo, cuidando de no interferir en las funciones habituales en cada puesto.
- Obteniendo las condiciones idóneas, se procedió a realizar la evaluación en base al test de adicción al trabajo (WART), creado por Bryan Robinson (1999), para que sea respondido por los sujetos de análisis.
- Seguidamente se llevó a cabo el vaciado de resultados y su respectiva interpretación, para verificar el nivel de adicción al trabajo de los empleados de los niveles jerárquicos de cada agencia bancaria y por cooperativa de Huehuetenango.

- Se tabularon los resultados obtenidos, diferenciando a los trabajadores en tres grupos: no adictos, pseudoadictos y adictos; en base a lo cual el tema de investigación será discutido.
- Se presentaron los resultados a las autoridades de la Universidad Rafael Landívar y de las empresas bancarias y por cooperativa de Huehuetenango.
- Se determinó la validez de la variable planteada y se procedió a realizar las conclusiones y recomendaciones pertinentes hacia el tema de investigación.
- Finalmente, se realizó el informe final de investigación, para su aprobación por parte de las autoridades de la facultad de Humanidades, de la Universidad Rafael Landívar.

3.4 TIPO DE INVESTIGACION, DISEÑO Y METODOLOGIA ESTADÍSTICA:

Se ha establecido que la presente investigación es de tipo descriptiva, la cual según Hernández, Fernández y Baptista (2006), es definida como el tipo de investigación donde se recopilan datos conforme a un diseño transversal, o sea en base a un momento único; indagando la incidencia de una variable en una población, buscando especificar propiedades, características y rasgos importantes sobre el fenómeno que se analiza. Este tipo de investigación describe tendencias de un grupo o de una población, contribuyendo de esta forma al conocimiento sobre factores relevantes para la sociedad actual.

Así mismo se establece como investigación de tipo exploratoria, la cual pretende dar una visión general, de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad. Este tipo de investigación se realiza cuando el tema elegido ha sido poco

explorado y reconocido, y cuando más aun, sobre él, es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad. Ya que la adicción al trabajo es un tema desconocido o poco estudiado en el medio, sus resultados constituyen una visión aproximada sobre este fenómeno, otorgando a la población el conocimiento necesario sobre él.

La metodología estadística que será utilizada en la investigación se fundamenta en las medidas de tendencia central, definidas por Hernández, Fernández y Baptista (2006), como valores medios o centrales de una distribución que sirven para ubicarla dentro de la escala de medición. Los autores mencionan entre estas medidas a la moda, mediana, media y la desviación estándar. Primeramente definieron a la moda como la categoría o puntuación que se presenta con mayor frecuencia. Por otra parte, la mediana es el valor que divide la distribución por la mitad, reflejando la posición intermedia de la distribución. Así también la media es el promedio aritmético de una distribución y es la medida de tendencia central más utilizada. Finalmente la desviación estándar es el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media que se expresa en las unidades originales de medición de la distribución.

IV. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

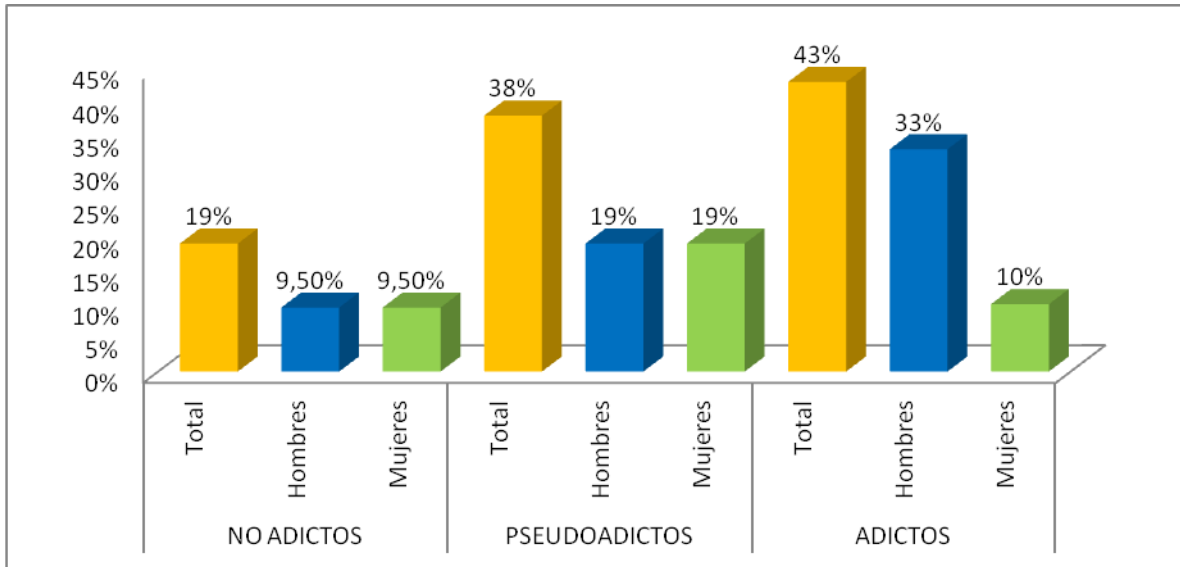
Los resultados obtenidos de las evaluaciones sobre adicción al trabajo en los empleados del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango, dan a conocer claramente la influencia que este síndrome tiene en el ámbito laboral, reflejado en los datos siguientes:

TABLA 4.1
DESCRIPCION DE RESULTADOS DEL TEST WART

RANGOS DE EVALUACION	NIVEL DE ADICCION AL TRABAJO	SEXO MASCULINO	SEXO FEMENINO	NUMERO TOTAL DE SUJETOS	% DEL TEST
25-56 PTS	NO ADICTOS	2	2	4	19%
57-66 PTS	PSEUDOADICTOS	4	4	8	38%
67-100 PTS	ADICTOS	7	2	9	43%
	TOTALES	13	8	21	100%

En la tabla anterior se muestran los puntajes obtenidos sobre la adicción al trabajo en base al test WART, calificando las respuestas desde un nivel mínimo de 25 puntos, hasta un máximo de 100 puntos, donde de los 21 sujetos evaluados, 9 puntuaron en el rango más elevado denominándose adictos, los cuales constituyen el 43% de la totalidad de empleados evaluados; 8 sujetos puntuaron en el rango de pseudoadictos constituyendo el 38% y 4 puntuaron en el rango no adictos constituyendo el 19.04%. Se evaluó a 8 personas del sexo femenino y 13 del sexo masculino, verificando que el sexo masculino se encuentra más propenso que las mujeres a desarrollar la adicción al trabajo.

GRAFICA 4.1
NIVELES DE ADICCION AL TRABAJO DATOS TOTALES



Fuente: Tabla 1

Como se muestra en la grafica anterior, los niveles de adicción al trabajo mayormente se mostraron en la población del sexo masculino evaluado, en tanto que el sexo femenino demostró bajo nivel de dicha adicción. Por lo anterior se puede verificar que del 100% de la población evaluada, el 43% posee adicción al trabajo, el 38% se encuentra en el nivel intermedio de adicción llamándose pseudoadictos y el 19% de la población demostró no tener adicción al trabajo.

Un dato relevante es que en los rangos de no adictos y pseudoadictos, se encontró que tanto en hombres como en mujeres los resultados fueron los mismos, reflejándose una paridad en la población; en tanto que en el nivel más elevado, adictos, el 33% de la población pertenece al sexo masculino y tan solo el 10% al sexo femenino, verificándose que existe una notable diferencia entre el impacto que tiene entre uno y otro sexo.

Así también se dan a conocer los datos estadísticos obtenidos de las evaluaciones sobre adicción al trabajo en los 21 sujetos, para describir de mejor forma este síndrome, los cuales se muestran a continuación:

TABLA 4.2
DESCRIPCION ESTADISTICA DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

MEDIA (\bar{X})	65,66
MEDIANA (Md)	69,5
MODA (Mo)	65
DESVIACION ESTANDAR (DS)	10,0585
RANGO MAXIMO	100
RANGO MINIMO	25
SUMA	1379
TOTAL DE SUJETOS	21

De acuerdo a los punteos obtenidos en la tabla anterior, se muestra que las medidas de tendencia central se establecen en una media de 65,66 y la desviación estándar en un 10,0585. Al tomar la curva normal se determina que el 81% de la población evaluada se encuentra entre los punteos de 57-66 y 67-100, siendo estos rangos, los que determinan la existencia, ya sea, media o alta de adicción al trabajo. El puntaje máximo obtenido por los sujetos es de 89 puntos y el mínimo de 50 puntos, siguiendo los criterios de una curva normal. Con estos resultados es importante mencionar que tan solo un 19% de la población total para la investigación se encuentra en el rango de no adicción.

Entre otros puntos a tener en cuenta ante la evaluación de los sujetos se encuentran los aspectos de edad, antigüedad en la empresa y el tipo de puesto que desempeñan, los cuales constituyen una muestra de la población total del departamento de Huehuetenango que está ligada al trabajo en el sector privado financiero donde se puede encontrar mayormente la adicción al trabajo, mostrándose los datos siguientes:

TABLA 4.3
EDAD DE SUJETOS DE INVESTIGACION

RANGO EDAD	27 A 40 AÑOS
(MEDIA) EDAD	31 AÑOS
TOTALIDAD SUJETOS	
(MEDIA) EDAD EN ADICTOS	32 AÑOS
(MEDIA) EDAD PSEUDOADICTOS	32 AÑOS
(MEDIA) EDAD NO ADICTOS	33 AÑOS

Se determinó que el rango de edad en los 21 sujetos de investigación se encuentra entre los 27 y 40 años, siendo 31 años la media en la población total. Con respecto a la adicción al trabajo, se encontró este síndrome en 17 de los 21 sujetos evaluados, donde entre los adictos se da una media de 32 años de edad, siendo un total de 9 sujetos; por otra parte los pseudoadictos también tienen una media de edad de 32 años, siendo 8 sujetos. Únicamente en 4 de los 21 sujetos evaluados no se encontraron niveles de adicción al trabajo, los cuales promedian una media de 33 años de edad. Estos resultados dan a entender que la edad no es un factor influyente en los niveles de adicción al trabajo en los sujetos, lo cual será abarcado de mejor manera en la grafica 4.2 presentada a continuación:

GRAFICA 4.2
EDAD DE SUJETOS DE INVESTIGACION

ADICTO		●	●		●		●		●					●		●			●		●
PSEUDOADICTO	●			●				●		●	●				●				●		●
NO ADICTO						●				●			●						●		
EDAD SUJETOS	27	28	28	29	29	30	30	30	31	31	31	32	34	34	34	36	37	37	38	40	40

FUENTE: Resultados obtenidos del Test WART

La grafica anterior demuestra los puntos de referencia en cuanto a la edad de cada uno de los sujetos de evaluación y el nivel de adicción al trabajo al que pertenecen; en principio se estableció que tienen una edad media de 31 años como población total. También se demostró que el rango de edad en adictos y pseudoadictos es de 32 años, mientras que en los no adictos 33 años. Con ello se verifica en la grafica anterior que no existe un patrón de edad exclusivo para cada rango de evaluación de la adicción al trabajo, lo cual se puede apreciar de mejor manera en el caso de los 3 sujetos de 34 años de edad, donde el primero puntuó en el rango de no adictos, el segundo en el rango de adictos y el tercero en el rango de pseudoadictos. Con esto se da a conocer que la aparición de adicción al trabajo no depende de la edad de los sujetos, ya que aún cuando los 3 sujetos poseen la misma edad, puntuaron en niveles diferentes de adicción, con lo cual puede determinarse que la adicción al trabajo puede desarrollarse a cualquier edad.

TABLA 4.4
ANTIGÜEDAD LABORAL EN SUJETOS DE INVESTIGACION

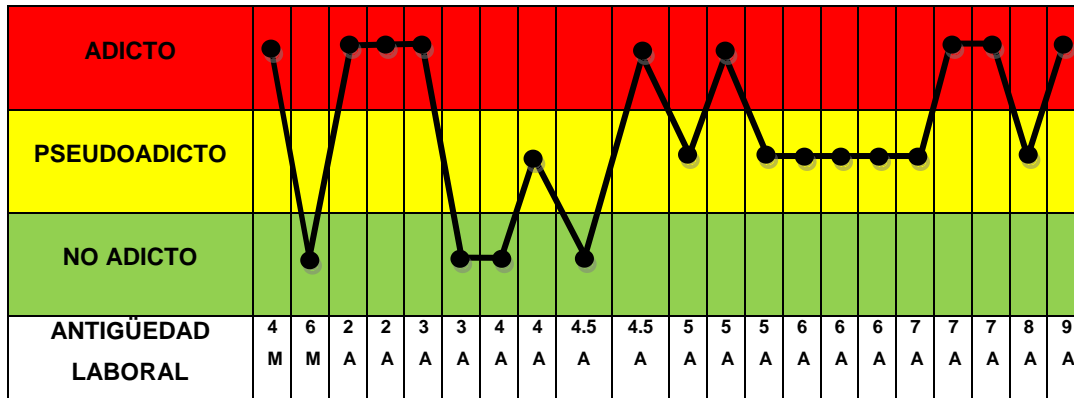
RANGO ANTIGÜEDAD	4 MESES A 9 AÑOS
ANTIGÜEDAD TOTAL (MEDIA)	4 AÑOS Y 7 MESES
ANTIGÜEDAD ADICTOS (MEDIA)	4 AÑOS Y 4 MESES
ANTIGÜEDAD PSEUDOADICTOS (MEDIA)	5 AÑOS Y 8 MESES
ANTIGÜEDAD NO ADICTOS (MEDIA)	3 AÑOS

Con respecto al tiempo de antigüedad laboral, se verificó que ésta oscila entre los 4 meses y los 9 años, teniendo una media de 4 años con 7 meses perteneciendo a sus respectivas empresas.

Como se puede ver en la tabla anterior, la antigüedad laboral entre los adictos al trabajo se encuentra en una media de 4 años con 4 meses. En tanto, en los pseudoadictos se da a conocer una media de antigüedad laboral de 5 años con 8 meses. Finalmente en los no adictos, se encontró que promedian una antigüedad laboral de 3 años.

Estos aspectos dan a conocer que la antigüedad laboral no tiene un efecto significativo en el desarrollo de adicción al trabajo en los empleados del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango, lo cual será tratado más ampliamente en la grafica siguiente:

GRAFICA 4.3
ANTIGÜEDAD LABORAL EN LOS SUJETOS DE EVALUACION



FUENTE: Resultados obtenidos del Test WART

En la grafica anterior se muestra la antigüedad laboral que tienen los sujetos en sus empresas. Así también, se demuestra de mejor forma lo anteriormente expuesto, que la antigüedad laboral no tiene un efecto significativo en el desarrollo de adicción al trabajo en los empleados del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango; como se puede apreciar en el caso del primer sujeto, el cual tiene 4 meses de antigüedad laboral, puntuó en el rango de adicto al trabajo, lo cual da a conocer que la antigüedad laboral probablemente no es la causa de que éste sujeto haya desarrollado adicción al trabajo, ya que la tiene a pesar de llevar poco tiempo de laborar para su empresa.

En otro ejemplo se puede apreciar que el sujeto de mayor antigüedad laboral, 9 años, también puntuó en el rango de adicto al trabajo, comprobándose con esto que tanto en el rango mínimo como en el máximo de antigüedad laboral existe adicción al trabajo, demostrándose que no puede ser un factor influyente en la aparición de este conflicto psicosocial en el ámbito laboral de Huehuetenango.

Otro aspecto muy importante a evaluar son los puestos que los sujetos de evaluación ocupan dentro de sus empresas, lo cual debe ser analizado para

verificar si tiene una influencia significativa en el desarrollo de adicción al trabajo, lo cual es presentado a continuación:

TABLA 4.5
ESTRATIFICACION DE PUESTOS OCUPADOS POR LOS SUJETOS

TIPO DE PUESTO	JERARQUIA	NO ADICTOS	PSEUDO ADICTOS	ADICTOS	TOTAL SUJETOS	% TOTAL ADICCION
GERENTE REGIONAL	MANDO ALTO	0	0	2	2	100%
JEFE DE AGENCIA	MANDO ALTO	0	4	4	8	100%
SUB JEFE DE AGENCIA	MANDO ALTO	0	4	3	7	100%
ENCARGADO BOVEDA	MANDO INTERMEDIO	1	0	0	1	0%
ADMINISTRATIVOS	MANDO INTERMEDIO	1	0	0	1	0%
GESTOR DE CREDITOS	MANDO INTERMEDIO	2	0	0	2	0%
	TOTALES	4	8	9	21	

Como es mostrado en la tabla 4.5, se evaluaron empleados de mandos altos e intermedios, donde de los 21 sujetos de investigación, 17 puntuaron en niveles de adicción al trabajo (8 Pseudoadictos –9 adictos), siendo en los puestos de mandos altos donde se encontró en el 100% de los sujetos, dicha adicción. Esto constituye un aspecto importante en la evaluación, ya que se catalogó a estos puestos en el rango de mandos altos debido al impacto que tienen en el medio laboral del departamento de Huehuetenango. Se considera que estos sujetos resultaron más propensos a desarrollar adicción al trabajo probablemente por las altas responsabilidades tenidas en estos rangos de jerarquía o al elevado número de subordinados que manejan; mientras que en los empleados de mandos intermedios no se encontró la existencia de adicción al trabajo, probablemente por

el menor nivel de responsabilidad que éstos tienen en su jerarquía o por el menor número de subordinados que tienen a su cargo.

Así también, las escalas de evaluación del test WART ayudaron a determinar los niveles de adicción al trabajo existente en los 21 sujetos de investigación, donde se muestran los resultados siguientes, verificando el número de respuestas obtenidas.

TABLA 4.6
RESPUESTAS POR ESCALA DE EVALUACION

NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE	TOTAL
9.73%	38.93%	31.29%	20.03%	100%

Como se da a conocer en la tabla anterior, las escalas “A veces”, “A menudo” y “Siempre” obtuvieron en conjunto el 90.25% de las respuestas posibles, por lo cual los niveles de adicción al trabajo son realmente considerables, ya que la escala “Nunca” determina la nula existencia de ésta en los empleados, pero como se ve, fue la escala que obtuvo el menor número de respuestas, es decir, tan solo un 9.73% del total, determinando así que éste síndrome tiene un gran impacto en el ámbito financiero del departamento de Huehuetenango.

Finalmente se muestran los resultados obtenidos por empresa, en donde se describe el número de casos encontrados de adicción al trabajo por cada una de ellas, siendo expuestos en los resultados siguientes:

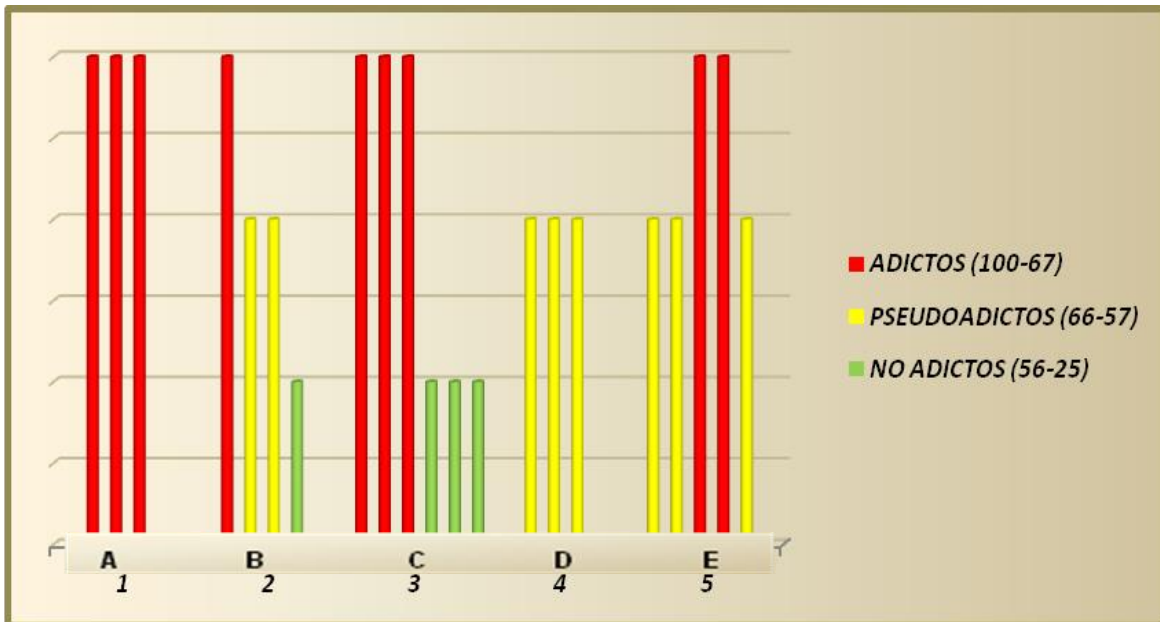
TABLA 4.7
NIVELES DE ADICCION AL TRABAJO EN SUJETOS POR EMPRESA

TOTAL DE SUJETOS POR EMPRESA		NO ADICTOS	PSEUDO ADICTOS	ADICTOS	% SUJETOS CON NIVEL DE ADICCION	
A	3	0	0	3	3	100%
B	4	1	2	1	3	75%
C	6	3	0	3	3	50%
D	3	0	3	0	3	100%
E	5	0	3	2	5	100%
TOTALES	21	4	8	9	17	

En la tabla 4.7 se procedió a dividir la adicción en base a las 3 escalas determinadas en el test WART, donde en las 5 empresas evaluadas del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango, se encontraron casos de adicción al trabajo, determinándose que en las empresas A, D y E, el 100% de empleados presenta este problema. Es notable que las empresas B y C puntuaron en adicción un 75 y 50% de la población respectivamente, debido posiblemente a los niveles de jerarquía al que los sujetos pertenecen.

A continuación se presentan los niveles de adicción al trabajo de cada sujeto de investigación y por la empresa a la que pertenecen:

GRAFICA 4.4
NIVELES DE ADICCION POR SUJETOS Y POR EMPRESAS



FUENTE: Resultados obtenidos del Test WART

En la grafica 4.4 se muestran los niveles de adicción al trabajo obtenidos de los 21 sujetos y las 5 empresas evaluadas, donde es importante resaltar que en la empresa A los 3 sujetos evaluados puntuaron en el rango de adictos; en la empresa B, solamente el sujeto 4 puntuó en el rango de adicto, los sujetos 5 y 6 puntuaron en el rango de pseudoadictos y el sujeto 7 fue el único que punteo en el rango de no adictos. En la empresa C se puede determinar que los sujetos 8, 9 y 10 puntuaron en el rango de adictos al trabajo, en tanto que los sujetos 11, 12 y 13 puntuaron en el rango de no adictos; por otra parte en la empresa D los 3 sujetos evaluados puntuaron en el rango de pseudoadictos. Finalmente en la empresa E los sujetos 17, 18 y 21 puntuaron en el rango de pseudoadictos y los sujetos 19 y 20 puntuaron en el rango de adictos al trabajo. Todos estos datos dan a conocer claramente el impacto que tiene la adicción al trabajo tanto en las empresas como

en los empleados del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango.

V. DISCUSION DE RESULTADOS

El lugar de trabajo es uno de los ámbitos de interacción más importante en la vida de las personas, por ello surge la necesidad de investigar sobre la adicción al trabajo, la cual tiene gran impacto en la vida laboral actualmente, por lo que se prosiguió a investigar su estructura, estableciendo en primer lugar que se refiere más exactamente a una inmersión sustancial, en los aspectos conductual y cognitivo de la persona en el trabajo, como mencionan Harpaz y Snir (2003). Esto se ve reflejado en el grado en que el individuo implica su vida al trabajo, ya sea por medio de una asignación constante y considerable de tiempo o por pensamientos continuos sobre el trabajo, omitiendo en gran manera su interés por actividades extra laborales.

Por lo anterior, se estableció como objetivo principal el determinar el nivel de Adicción al Trabajo en los empleados del sector privado financiero, del departamento de Huehuetenango, donde los resultados obtenidos indican que el 43% de los sujetos evaluados tiene un alto nivel de adicción al trabajo; en tanto, el 38% de la población evaluada se encuentra en un nivel intermedio de adicción al trabajo, clasificándose como pseudoadictos y finalmente el 19% de los sujetos evaluados se encuentra en un nivel bajo de adicción al trabajo, denominándose como no adictos. Estos resultados dan a conocer el gran impacto que este síndrome tiene en los empleados del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango, donde el 81% del total de la población evaluada presenta en nivel alto y/o intermedio, de adicción al trabajo.

Los resultados anteriores coinciden con los obtenidos por la IESE Business School (2006), la cual se planteó como objetivo hacer una comparativa entre el panorama actual de las empresas en Latinoamérica respecto a la adicción al trabajo y otros temas. En Guatemala encontraron que la adicción está presente en el 44% de la población laboral. Estos datos dan a conocer que hoy en día, la adicción al trabajo se está convirtiendo en uno de los frenos sociales más grandes de los países a

nivel mundial, lo cual tiene efectos negativos para el individuo, las familias y la sociedad en general. Muchos son los factores que influyen en el desarrollo de adicción al trabajo, donde se pueden resaltar los factores individuales, familiares, culturales y organizacionales; de los cuales Salanova (2005) resalta que las mismas empresas son las que están causando que sus empleados se involucren obsesivamente con el trabajo, debido a los planes de incentivos que ofrecen, los ascensos y carrera profesional, modelos a seguir, etc. Por lo tanto es necesario implementar las medidas correctivas adecuadas, como el proceso terapéutico que describe Martin (2007), donde resalta que el terapeuta se asemeja a un explorador que investiga la narrativa del paciente, para de esa forma leer entre líneas las pistas que le conducirán a determinar las áreas que deben tratarse en el individuo, para que de esta manera los efectos de la adicción al trabajo no puedan llegar a mayores instancias.

También se propuso entre los objetivos específicos, señalar las causas más influyentes en el desarrollo de adicción al trabajo en los empleados del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango, donde el factor individual más influyente ha sido el Género. Se encontró que en la mayoría de adictos y pseudoadictos, el género masculino resultó ser más vulnerable ante esta adicción que los empleados de género femenino, lo cual puede tener cierta relación con factores familiares, ya que el padre suele ser la principal fuente de ingresos para su familia, lo que puede tener una influencia en la forma de desenvolverse dentro de la organización, con tal de cumplir con esta responsabilidad imperante y no perder su trabajo. Como menciona Robinson (2000), existe un peligro latente de interpretar el trabajo y sus resultados como la justificación de la vida.

Así mismo, uno de los factores organizacionales más influyentes en los resultados de esta investigación, es el nivel de jerarquía que el empleado posee, ya que se estableció que la mayoría de sujetos del nivel de mandos altos son adictos al trabajo; esto puede deberse al grado de implicación al trabajo que exige este tipo de puestos, ya sea por las altas responsabilidades que se tienen, como lograr las

metas mensuales establecidas, cumplir en tiempo y lugar con las funciones administrativas y financieras para el sostenimiento y rentabilidad de sus agencias, o por el manejo de un gran número de personal, el cual es requerido en cada una de las áreas de control y desarrollo de funciones.

En el sector privado financiero del departamento de Huehuetenango, se determinó también que la población masculina evaluada resultó estar más propensa a desarrollar adicción al trabajo, teniendo un 33% total de adictos sobre un 10% del sexo femenino. En el rango de pseudoadictos se encontró una paridad del 19% a cada sexo. Por el contrario, la Universidad Mayor de Chile (2012), investigó sobre la adicción al trabajo, logrando determinar que en una población de 400 trabajadores, un 26% se consideró laboradicto, siendo mujeres la mayoría. Estos resultados proponen que el género puede llegar a ser un elemento muy influyente en el desarrollo de esta adicción, lo cual resulta ser un aspecto muy importante para predecir su aparición. Buelens y Poelmans (2004) mencionan que entre las consecuencias que pueden presentarse en los individuos suelen estar las quejas a la salud, los cuales son mayormente de tipo psicosomático. Es importante ver como el bienestar físico se ve gravemente afectado debido a la fatiga producida por las largas horas de trabajo y el poco tiempo de descanso y deseo de recuperarse del esfuerzo excesivo, alterando en gran forma el sistema inmunológico de la persona.

Además de obtener el nivel de adicción al trabajo, el test WART evaluó factores familiares y sociales, como lo es el grado de satisfacción en las relaciones interpersonales del individuo, donde se cuestionó a los empleados del sector privado financiero, del departamento de Huehuetenango, si piensan y ponen más energía en el trabajo que en sus relaciones de pareja y amigos, dando como resultado que la mayoría de ellos confiesan tener cierto problema en este aspecto. Con relación a estos resultados, Trabajando.com (2012) también estableció en base a una encuesta virtual, que de los 4 mil empleados que evaluaron, el 44% de ellos no pueden ver ni compartir momentos con su familia por causa de sus

trabajos; el 31% confesó haber dejado de compartir con sus amigos, mientras que el 25% restante declaró tener problemas en su relación de pareja. Asimismo en su investigación determinaron que el 64% de la población resultó ser adicta al trabajo.

Lo expuesto anteriormente muestra el impacto negativo que el trabajo está teniendo en la satisfacción de las relaciones interpersonales del individuo, ya que cada vez absorbe más tiempo del adecuado a los empleados, provocando que éstos puedan llegar a tener problemas con su entorno, especialmente en sus relaciones de pareja, como lo menciona Robinson (2000), los niveles de separación matrimonial han aumentado en personas adictas al trabajo, produciendo el fracaso en el hogar y en sus relaciones interpersonales, lo cual obstruye en gran medida su desarrollo integral.

En la investigación se determinaron 3 escalas para medir los niveles de adicción al trabajo, lo cual dio a conocer la prevalencia que tiene este síndrome en la mayoría de empleados del sector privado financiero, del departamento de Huehuetenango; donde el 43% de los evaluados resultaron ser adictos al trabajo, el 38% resultaron ser pseudoadictos y tan solo el 19% puntuaron como no adictos. Esta forma de evaluación es la misma que utilizaron Del Líbano, Llorens y Salanova (2005), los cuales se plantearon el objetivo de verificar los niveles de adicción al trabajo en la población del sector financiero de España, donde se demostró que el 16% de la muestra era adicta al trabajo, un 69% fueron calificados como pseudoadictos y tan solo un 15% de los trabajadores fueron considerados como no adictos. Como se denota anteriormente, las escalas del test WART son un método muy eficaz para clasificar los niveles de adicción al trabajo, considerando que el perfil psicosocial del adicto al trabajo desarrollado por Fernández (2008) y Llanesa (2009) describe correctamente el comportamiento del adicto al trabajo en base a la existencia de características individuales como alta impulsividad, problemas para relajarse, tensión, entre otros; así también características laborales como compulsión por trabajar, no delegar, alto presentismo laboral, entre otros. En el aspecto familiar presenta características como desinterés, poca comunicación, e irritabilidad con

sus familiares; y características sociales como desinterés por el ocio, deportes, actividades sociales y en tener relaciones de amistad.

Así también, en el sector privado financiero, del departamento de Huehuetenango, los niveles de adicción al trabajo se demostraron mayormente en los empleados de mandos altos, constituyendo éste un elemento muy influyente en la aparición y desarrollo de esta adicción a corto o a mediano plazo. Esto se relaciona con la investigación realizada por Cordero (2013), que también encontró que la variable nivel de mando tiene un efecto significativo en la alta puntuación en adicción al trabajo de una población conformada por sujetos del área administrativa de una empresa de la ciudad de Guatemala. Con respecto a esto, Burke (2004) ha concluido que las personas adictas al trabajo poseen valores organizacionales más fuertes, ya que dan todo por la empresa donde laboran centrando su potencial en ella; esto probablemente por los niveles de jerarquía en que se encuentran.

Por otro lado, la antigüedad laboral en los empleados del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango, oscilaba entre los 4 meses y 9 años en sus empresas, donde se verificó que la adicción al trabajo está presente tanto en el rango mínimo como en el máximo de antigüedad, lo que da a entender que no es un aspecto que influya en los niveles de adicción al trabajo en esta población. En contraparte, Cordero (2013), encontró que la variable antigüedad si tiene relación con la aparición de adicción al trabajo en sujetos del área administrativa de una empresa productora de jabón y aceite.

Con respecto a la variable edad, de igual forma, no se encontraron indicios que corroboraran su influencia en los resultados obtenidos en la investigación realizada con los empleados del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango. Por el contrario, Cordero (2013), encontró que la variable edad si tiene correlación con la aparición y desarrollo de adicción al trabajo en empleados de una empresa productora de jabón y aceite de la ciudad de Guatemala.

Para Salanova (2005), los hábitos de trabajo de los altos ejecutivos y las exigencias sobre los subordinados, fomenta y genera la adicción al trabajo en muchos de sus empleados, puesto que tienden a colocar como modelo a seguir a empleados que incrementan su productividad a cualquier costo, aun al olvidarse de pasar tiempo con la familia, amigos y tener aficiones. Esto constituye un factor negativo de los niveles de jerarquía altos, ya que pueden inducir a la adicción al trabajo a los empleados.

Al proponer que el nivel de jerarquía juega un papel muy importante en los niveles de adicción al trabajo encontrados en los empleados del sector privado financiero, del departamento de Huehuetenango, Snir y Zohar (2000), indican que el origen de esta adicción radica principalmente en el interior de la persona, derivada de necesidades económicas, por la necesidad de subsistencia o por factores externos como las recompensas económicas o las perspectivas profesionales. Estas características pueden estar muy arraigadas al estatus y el poder que se manejan en puestos de mandos altos, lo cual puede tener cierto efecto en el establecimiento del trabajo como prioridad principal sobre los demás contextos. En congruencia con estos resultados, Lemus (2009), investigó la relación entre la adicción al trabajo y el estrés laboral en un grupo de mandos medios y altos de un hospital privado. Los resultados obtenidos demostraron que sí existe una relación entre la adicción al trabajo y el estrés laboral, además se muestra que los empleados de mandos medios y altos poseen niveles promedio de estrés laboral y adicción al trabajo, existiendo casos individuales donde se presentaron ambas variables. Adicionalmente, Lemus (2009), en base a los resultados anteriores indica que no existe correlación entre la adicción al trabajo y las variables de género, edad, estado civil y antigüedad en la empresa.

Por todo lo manifestado anteriormente, se puede tener la certeza de que el Síndrome de la Adicción al trabajo tiene un impacto real en la sociedad tanto a nivel nacional como a nivel mundial, pero se está tomando este tema con mucha liviandad en las organizaciones, restándole la importancia que merece. Todo esto

está impidiendo que se logre la conciliación entre la vida laboral con la vida emocional de los trabajadores, perjudicando en gran medida a la sociedad.

Por lo cual esta investigación invita a tomar con mayor seriedad esta amenaza y a tratar de prevenirla, para que la salud emocional en el medio laboral pueda lograrse.

VI. CONCLUSIONES

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

- El 43% de los sujetos de estudio se ubican en un promedio alto de adicción al trabajo, denominándose como adictos; el 38% de los sujetos de estudio se ubican en un promedio medio de adicción al trabajo, denominándose como pseudoadictos y el 19% de los sujetos de estudio se ubican en un promedio bajo de adicción al trabajo, denominándose como no adictos.
- Las causas individuales más influyentes en la aparición de adicción al trabajo son los valores personales y laborales que posee el trabajador, así como el grado de autoestima y el tipo de personalidad.
- El factor familiar se relaciona en gran medida con el desarrollo de adicción al trabajo, ya que al existir conflictos intrafamiliares, el individuo puede considerar el trabajo como un medio de escape ante este sistema familiar perturbado.
- Los altos estándares de productividad pueden ser el motivo de desarrollo de adicción al trabajo, así como las políticas empresariales y de compensaciones.
- Las consecuencias de la adicción al trabajo comprenden el deterioro de la salud, estados de ansiedad y depresión, frustración, bajo rendimiento, desinterés en actividades familiares y de ocio, así como desintegración familiar, problemas en la vida sexual y muerte debido a problemas cardiovasculares.

- Existen niveles altos y medios de adicción al trabajo en el 80% de los sujetos de estudio, distribuidos entre las cinco empresas de evaluación, lo cual demuestra el impacto organizacional que este síndrome tiene en el sector privado financiero, del departamento de Huehuetenango.
- Con respecto a la edad y la antigüedad laboral no existe correlación con la adicción al trabajo, ya que los sujetos de estudio no demostraron un patrón que determinara contundentemente su influencia en este síndrome.
- Existe correlación entre la adicción al trabajo y el aspecto de género, ya que se encontró diferencia en los niveles de adicción al trabajo, siendo los más afectados con este síndrome, los sujetos de género masculino de las empresas evaluadas.
- Se evidenció la existencia de correlación entre la adicción al trabajo y el nivel de jerarquía, ya que se encontró diferencia en los niveles de adicción al trabajo, siendo los más afectados con este síndrome, los sujetos de niveles jerárquicos altos y medios de las empresas evaluadas.

VII. RECOMENDACIONES

- Formular material informativo para que los empleados del sector privado financiero, del departamento de Huehuetenango puedan ser capacitados periódicamente sobre los efectos colaterales de la adicción al trabajo, y de esta manera concientizarles sobre las consecuencias tan negativas que puede traer a sus vidas, motivándoles a participar en actividades de socialización e integración que puedan ayudarles a encontrar el equilibrio adecuado en todos los aspectos vitales.
- Brindar a las empresas del sector privado financiero, del departamento de Huehuetenango, un instrumento que les ayude a determinar quiénes de sus empleados padecen el síndrome de adicción al trabajo, haciendo evaluaciones periódicas para que de esta forma se puedan tomar las medidas necesarias al respecto.
- Proponer a las empresas del sector privado financiero, del departamento de Huehuetenango, metas y actividades que les permita a sus empleados poder compartir con su familia con mayor frecuencia, y así asegurar un equilibrio entre el trabajo y otros ámbitos importantes para su bienestar.
- Establecer planes de intervención que sensibilicen a los directivos y empleados de las empresas del sector privado financiero, del departamento de Huehuetenango, sobre el tratamiento de la adicción al trabajo, debido al creciente número de empresas que constantemente se une a la población inmersa en este problema psicosocial.
- Implementar medidas que fomenten el cumplimiento de los objetivos organizacionales en el tiempo y lugar adecuados para el cuidado de la salud de los empleados, para garantizar que las empresas del sector privado

financiero, del departamento de Huehuetenango, tengan empleados saludables en todos los aspectos, ya que el exceso de trabajo limita las probabilidades de lograr estos objetivos.

- Motivar a los empleados a que tomen el tiempo necesario para descansar y fortalecer su salud, ya que la sobrecarga y los periodos inadecuados de trabajo, traen consecuencias graves al individuo y a las empresas, siendo una muestra de ello el trabajo infructuoso y el ausentismo.
- Tener mayor flexibilidad en las jornadas de trabajo en las empresas, evitando prolongarse más allá de lo adecuado, para así cooperar en la conciliación de la vida personal y laboral del trabajador.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Adés, J. y Lejoyeux, M. (2003). *Las nuevas adicciones*. Barcelona: Kairós.
- Al-Kazemi, A. (2005). *El gerente en kuwaití: Valores de trabajo y orientaciones*. Journal of Business Ethics, páginas 60, 63-73. Kuwait.
- Aparicio, T. (2011). Artículo: *Salud de la A, a la Z*. Revista Puleva Salud. España.
- Arias, M. (2009). Cuestionario: Opiniones sobre el trabajo. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Brett J. y Stroh L. (2003). *Trabajo 61 horas más a la semana: ¿Por qué lo hacen los gerentes?* Diario de Psicología Aplicada 88, páginas 67-78. Northwestern University, Illinois, U.S.A.
- Buelens, M. y Poelmans, S. (2004). *Enriqueciendo la tipología de adicción al trabajo de Spence y Robbins: correlatos demográficos, de motivación y de organización*. Diario de Gestión del Cambio Organizacional, 17, páginas 440-458. Barcelona, España: Emerald.
- Burke, R. (2004). *La adicción al trabajo, la autoestima, y los motivos por dinero*. Psychological Reports, 94, páginas 457-463. Toronto, Canadá. Emerald.
- CIE-10 (OMS 1992). *Trastornos mentales y del comportamiento: descripciones clínicas y pautas para el diagnóstico*. F1x. 2 Síndrome de dependencia, páginas 81-82. Ginebra, Suiza: Meditor.
- Cochran, S. y Rabinowitz, F. (2000). *Los hombres y la depresión: perspectivas clínicas y empíricas*. San Diego C. A.: Academic Press

- Cordero, C. (2013). *Nivel de adicción al trabajo entre un grupo de trabajadores administrativos y operarios de una empresa productora de jabón y aceite de la ciudad de Guatemala*. Tesis inédita de licenciatura. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., Salanova, M. y Fidalgo, M. (2006). *Adicción al trabajo: concepto y evaluación*. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27, 24-30. España: NTP.
- Del Líbano, M., Llorens, S., y Salanova, M. (2005). *Adicción al Trabajo: ¿un fenómeno positivo o negativo?* Tesis Inédita Doctoral, Universitat Jaume I. España.
- Del Líbano, M., Salanova, M., Llorens, S., y Schaufeli, W. (2010). *Validity of a brief workaholism scale*. Universitat Jaume I and Utrecht University. España: Psicothema.
- Douglas, E., y Morris R. (2006). *Workaholic or just hard worker? (Adicto al trabajo, o simplemente un trabajador duro)*. Brisbane, Australia: Emerald.
- DSM- IV (APA 1994). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. Masson. U.S.A.
- Echeburúa, E. (1999). *¿Adicciones sin drogas? Las nuevas adicciones: juego, sexo, comida, compras, trabajo, Internet*. Bilbao: Desclee de Brower.
- Fernández, A. (2003). *Las nuevas adicciones. (2da Ed.)* Madrid, España: TEA.
- Fernández, A. (2008). *¿Por qué trabajamos?: El trabajo entre el estrés y la felicidad*. Páginas 159 – 177. España: Díaz de Santos.

Fernández, M. (2006). *Toxicomanías: adicciones y psicoanálisis*. Conferencia en la Fundación Díaz Caneja, disponible en: http://www.blogelp.com/index.php/adicciones_y psicoanalisis_por_nuria_gut. España.

Fernández, M. (2012). *La relación entre la adicción al trabajo y la identificación laboral en un grupo de empleados del área administrativa de una empresa guatemalteca de paquetería y logística*. Tesis Inédita de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Flowers, C., y Robinson B. (2002). *Un análisis estructural y discriminante de la prueba de riesgo de adicción al trabajo*. *Medición Educativa y Psicológica*, 62, páginas 517-526. New York, U.S.A.

Fossum, M. y Mason, M. (2003). *Familias adictas y abusivas en recuperación*. México D. F.: Pax México

Griffiths, M. (2005). *Confesiones de un adicto al trabajo: La verdad sobre la adicción al trabajo*. W. E. Oates (1971). New York: World Publishing.

Harpaz, I., y Snir, R. (2003). *Workaholism: Its definition and nature. Human Relations (La adicción al trabajo: su definición y la naturaleza. Relaciones Humanas)*. Universidad de Haifa, Israel.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación. (4ta Ed.)* México: McGraw Hill.

Hochschild, A. (1997). *El tiempo obligado: Cuando el trabajo se convierte en el hogar y el hogar se convierte en trabajo*. Nueva York, Nueva York: Henry Holt.

IESE Business School – Universidad de Navarra (2006). *Estado de las políticas de conciliación en Hispanoamérica*. España.

Invest (2002). *Invest in Guatemala (Homepage)*. De: http://www.investinguatemala.org/index.php?option=com_content&task=view&id=13&Itemid=15

Lemus, D. (2009). *Relación entre adicción al trabajo y estrés laboral en un grupo de mandos medios y altos de un hospital privado de la ciudad de Guatemala*. Tesis Inédita de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Lizana, J. (2012). *Psicología Organizacional*. Santiago, Chile: Universidad Andrés Bello.

Llaneza, F. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada*. Manual para la formación del especialista (12ª Ed.), páginas 535-539. España: Lex Nova.

Lopera, J. y Bernal, M. (2005). *Y ¿de quién es la culpa?* Bogotá, Colombia: Intermedio.

Linley, H., Brady, E., O'Driscoll, M. y Marsch, N. (2002). *Un estudio de validación multifacética de la batería de adicción al trabajo de Spence y Robbins*. Revista de Trabajo y Salud. Psychology 75, páginas 357-368. U.S.A.

Martín, I. (2007). *Nuevas adicciones: ¿adicciones nuevas?* España: Intermedio.

Mc Millan, L. (2000). *La adicción al trabajo: ¿Qué impacto tiene en la vida de una persona?* Universidad de Waikato, Nueva Zelanda.

- Morales, E. (2010). *Relación entre adicción al trabajo y personalidad en empleados de una empresa productora de cajas y empaques en la ciudad de Guatemala*. Tesis Inédita de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Morris, C. y Maisto, A. (2005). *Psicología*. México: Pearson.
- Mudrack, P. y Naughton, T. (2004). *Implicación con el trabajo: los rasgos de personalidad obsesiva- compulsiva y tendencias conductuales del laboradicto*. *Diario de la gestión del cambio organizacional* 17, páginas 490-508. Kansas State University, U.S.A.
- Najavits, L. (2002). *Buscando la seguridad: un manual de tratamiento para el síndrome de estrés postraumático y el abuso de sustancias*. New York: Guilford Press.
- OCC Mundial (2012). *CNN Expansion (Homepage)*. De: <http://www.cnnexpansion.com/economia-insolita/2012/05/30/y-tu-vives-para-trabajar>
- Ochoa, D. (2012). *Relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral de un grupo de trabajadores del área de pre-ventas de una empresa comercial*. Tesis Inédita de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Pérez, F. (2000). *Las adicciones sin sustancia en estos últimos 40 años*. España: Intermedio.
- Porter, G. (1996). *Impacto organizacional de la adicción al trabajo: Sugerencias para la investigación de los resultados negativos del trabajo excesivo*.

Journal of Occupational Health. Psicología 1, páginas 70-84. Ohio, U.S.A.

Pratarelli, M., Browne B. y Johnson, (1999). *Los bits y bytes de la adicción a la computadora / Internet: un enfoque analítico de factores*. Comportamiento de investigación de métodos, instrumentos y ordenadores, 31(2), páginas 305-314. Colorado State University-Pueblo. U.S.A.

Puentes, M. (2009). *Estrategia terapéutica en drogadicción*. Argentina: Lumen.

Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (2006). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. Madrid, España: Espasa Calpe.

Regus Latinoamerica (2011). *El Periódico de Guatemala (Homepage)*. De: <http://www.elperiodico.com.gt/es/20111108/economia/203382/>

Regus Latinoamérica (2012). *Revista Summa (Homepage)*. Consultado el día 20 de junio de 2012 de: <http://www.revistasumma.com/gerencia/26916-regus-profesionales-no-logran-deshacerse-del-trabajo-durante-las-vacaciones.html>

Robinson, B. (1999). Cuestionario: Work addiction risk test (WART). Test de adicción al trabajo. Nueva York, U.S.A.

Robinson, B. (2000). *Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural and family research*. *Journal of Employment Counseling (La adicción al trabajo: Cerrar la brecha entre el lugar de trabajo, la investigación sociocultural y familiar*. *Diario de la Consejería de Empleo*), 37, páginas 31-47. Nueva York, U.S.A.

- Robinson, B. y Kelley, L. (1998). *Los hijos adultos de adictos al trabajo: el autoconcepto, la ansiedad, la depresión y el locus de control*. Revista americana de la terapia familiar 26, páginas 35-50. Nueva York, U.S.A.
- Rocamora, J. (2006). *Una clínica para los adictos a los video-juegos*. Madrid, España.
- Rojas, E. (2001). *¿Quién eres? De la autoestima a la personalidad*. Madrid: Temas de Hoy.
- Salanova, M. (2005). *Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales*. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 14, páginas 22-32. Bilbao, España: Síntesis.
- Schaufeli, W. y Salanova, M. (2007). *Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations (Compromiso laboral: Un Nuevo concepto psicológico y sus implicaciones para las organizaciones)* Páginas 135-177. Gestión de las cuestiones sociales y éticas en las organizaciones. Greenwich, CT: Ed. Era de la información.
- Schaufeli, W., Taris, T. y Van Rhenen, W. (2008). *La adicción al trabajo, burnout y el engagement: ¿tres de una clase o tres tipos diferentes de bienestar de los empleados?* Psicología Aplicada y revisión internacional, 57, páginas 173-203.
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). *Psicología Positiva: Una introducción*. Psicología americana, 55, páginas 5-14.

Snir, R. y Zohar, D. (2000). *La adicción al trabajo: ¿Trabajo-adicción o Workphilia?* Ponencia presentada en la Conferencia Internacional sobre Psicología - Psicología a partir del año 2000, de la Universidad de Haifa, Israel.

Solares, J. (2011). *Relación entre el síndrome de adicción al trabajo y sentido de vida en trabajadores de un call center de la ciudad de Guatemala*. Tesis Inédita de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Trabajando.com (2012). *Diario el Nuevo Siglo (Homepage)*. De: <http://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/11-2012-el-64-de-los-colombianos-son-adictos-al-trabajo.html>

Universitat Jaume I de Castelló (2012). *Diario el País, comunidad Valenciana (Homepage)*. De: http://ccaa.elpais.com/ccaa/2012/09/05/valencia/1346835320_388126.html

Universidad Mayor de Chile (2012). *Radio cooperativa (Homepage)*. De: http://www.cooperativa.cl/uno-de-cada-cuatro-chilenos-es-adicto-al-trabajo-segun-encuesta/prontus_notas/2012-05-06/113104.html

Workaholics Anonymous, World Service Organization (2007). *The Workaholics Anonymous, Book of Recovery for Friends and Family (Adictos al trabajo anónimos, Libro de Recuperación para amigos y familiares)*, Páginas 188-198. California, U.S.A.: Adictos al trabajo Anónimos (ATA).

ANEXOS

ANEXOS

TEST WART (Work addiction Risk test)

Ficha técnica:

NOMBRE	WART (Test de adicción al trabajo)
AUTORES	Bryan Robinson (1999)
OBJETIVO	Determinar el nivel de adicción al trabajo
ADMINISTRACION	Individual
DURACION	Variable, no mayor de 20 minutos
APLICACION	Especialmente para el ámbito laboral
MATERIAL PARA LA APLICACION	Hoja de respuestas para marcar la opción que considera, le identifica mejor en cada ítem.

PROCEDIMIENTO PARA CORRECCION DEL TEST	ADICCIÓN AL TRABAJO
PUNTAJE	NIVEL
25-56	NO ADICTOS
57- 66	PSEUDOADICTOS
67-100	ADICTOS



NOMBRE: _____

EDAD: _____ **PUESTO:** _____ **Antigüedad:** _____

Instrucciones: A continuación se le presenta una serie de preguntas, las cuales debe responder marcando con una “X” en el nivel de identificación que tenga con la aseveración propuesta. Es importante reconocer que esta evaluación es de carácter estrictamente confidencial, por lo cual, los resultados que se obtengan serán utilizados para fines de investigación de forma anónima.

PREGUNTA	Nunca	Algunas veces	A menudo	Siempre
<i>1. Prefiero hacer las cosas por mí mismo.</i>				
<i>2. Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.</i>				
<i>3. Parece que siempre estoy con prisas y yendo contra reloj.</i>				
<i>4. Me irrito cuando me interrumpen en medio de algún asunto.</i>				
<i>5. Estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez.</i>				
<i>6. Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez; como comer, escribir un informe y hablando por teléfono.</i>				
<i>7. Me comprometo demasiado aceptando más trabajo del que puedo terminar.</i>				
<i>8. Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.</i>				
<i>9. Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.</i>				
<i>10. Estoy más interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados.</i>				
<i>11. Me parece que las cosas no se hacen o no se</i>				

<i>terminan lo suficientemente rápido.</i>				
<i>12. Pierdo el control cuando las cosas no se hacen a mi gusto o como yo quiero.</i>				
<i>13. Cuando ya he recibido una respuesta, sin darme cuenta, vuelvo a hacer la misma pregunta.</i>				
<i>14. Paso mucho tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos mientras descanso.</i>				
<i>15. Continúo trabajando cuando los compañeros ya han parado.</i>				
<i>16. Me enfado cuando la gente no alcanza mis estándares de perfección.</i>				
<i>17. Me disgusto cuando me encuentro en situaciones que no controlo.</i>				
<i>18. Tiendo a presionarme por directrices auto impuestas.</i>				
<i>19. Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando.</i>				
<i>20. Paso más tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio</i>				
<i>21. Antes de que una fase de un proyecto haya finalizado me estoy involucrando en la siguiente, para obtener ventaja.</i>				
<i>22. Me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el más pequeño error.</i>				
<i>23. Pienso y pongo más energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos.</i>				
<i>24. Olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.</i>				
<i>25. Tomo decisiones importantes antes de tener todos los datos y la oportunidad de pensar detenidamente en ellos.</i>				

“En todo amar y servir”
Ignacio de Loyola