

ADICCIÓN AL TRABAJO EN UNA EMPRESA DEDICADA AL TURISMO

YASMIN ALEJANDRA BETANCUR RUA

STEFANY PALACIO CLAVIJO

NATALIA ANDREA RUIZ PARRA

Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicólogo

Asesor: Jonathan Andres Hernández, Magíster (MSc) en Epidemiología, Psicólogo].



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PSICOLOGÍA

ENVIGADO

AÑO

Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Abstract	5
Palabras clave	5
Introducción	7
1. Planteamiento del Problema	8
2. Justificación.....	12
3. Objetivos	14
3.1. Objetivo General	14
3.2. Objetivos Específicos	14
4. Marco Referencial	15
4.1 Antecedentes	15
5. Marco teórico	22
Generalidades de las Adicciones Comportamentales.....	22
Adicción al trabajo	25
Comportamiento organizacional	27
5. Diseño Metodológico	33
5.1 Enfoque	33
5.3. Tipo de estudio	33
5.4. Nivel descriptivo	34
5.5. Población.....	34
5.6. Muestra.....	34
5.7. Criterios de Inclusión	34
5.8. Criterios de Exclusión	35
5.9. Instrumento.....	35

6. Instrumento.....	¡Error! Marcador no definido.
6.1. Procedimiento.....	36
6.2. Análisis de datos.....	37
6.3. Operacionalización De Variables.....	37
10. Resultados	41
10.1. Análisis univariado.....	41
10.2. Analisis Bivariado	43
11. Discusión.....	52
12. Conclusiones	55
14. Recomendaciones	56
15. Referencias	57

Lista de Tablas

Tabla 1: Tipos de variables

Tabla 2: Condiciones laborales de la muestra.

Tabla 3: Trabajo excesivo

Tabla 4: Trabajo compulsivo

Tabla 5: Trabajo excesivo vs condiciones sociodemográficas

Tabla 6: Trabajo Excesivo VS Condiciones laborales

Tabla 7: Trabajo compulsivo VS Condiciones sociodemográficas

Tabla 8: Trabajo compulsivo VS Condiciones laborales

Lista de Figuras

Figura 1: Workaholism

Figura 2: Variables independientes y dependientes

Resumen

El objetivo de este estudio es conocer cuáles son las características personales, sociales y laborales que se asocian con el riesgo de presentar adicción al trabajo, en los empleados de una empresa de servicios turísticos en la ciudad de Medellín, para esto, se aplicó el test DUWAS en su versión reducida a un grupo de 30 personas de dicha empresa perteneciente tanto a cargos administrativos como operativos y según el mismo se identificaron ciertas variables que pueden causar trabajo compulsivo y excesivo en este ámbito, entre ellos se pudo identificar a las personas de los cargos operativos como quienes tiene un índice más alto en trabajo excesivo y compulsivo. También que las mujeres pueden tener más riesgo comparándolas con los hombres de la muestra y que las personas mayores a 30 años pueden ser más propensas a presentar trabajo excesivo y compulsivo. Estos resultados indican que en esta empresa se puede identificar una alta tendencia a tener trabajo excesivo y compulsivo.

Palabras claves: DUWAS, adicción al trabajo, workaholism, trabajo obsesivo, trabajo excesivo, psicología, aspectos cognitivos y conductuales.

Abstract

The objective of this study is to know what are the personal, social and labor characteristics that are associated with the risk of presenting addiction to work, in the employees of a tourist services company in the city of Medellín, for this, the test was applied DUWAS in its reduced version to a group of 30 people of said company belonging to both administrative and operational positions and according to it, certain variables that can cause compulsive and excessive work in this area were identified, among them the people of the operational positions such as those with a higher rate of excessive and compulsive work. Also that women may be at greater risk compared to the men in the sample and that people over 30 years of age may be more likely to have

excessive and compulsive labor. These results indicate that in this company a high tendency to have excessive and compulsive work can be identified.

Keywords: DUWAS, work addiction, workaholism, obsessive work, overwork, psychology, cognitive aspects, behavioral aspects.

Introducción

Como se es conocido actualmente, las personas tienen la creencia de que si dedican más tiempo a su trabajo van a ser más exitosas, reconocidas por los demás y cumplirían con los estándares impuestos por las mismas compañías.

La preocupación por ser competitivo dentro del mercado ha llevado a que las personas puedan padecer una adicción al trabajo, descuidando así todos los demás aspectos de su vida, tanto familiar, social y personal pero también su salud mental y física.

Esta investigación se realiza ya que en los últimos años la adicción al trabajo ha ido en aumento, lo que es provocado por la cultura actual y la necesidad de los trabajadores de responder a las exigencias de los mercados y de las compañías donde se encuentran. Comúnmente estas suelen sentirse proactivas y no afectadas por esta adicción.

El tema que se tratará en la siguiente investigación está relacionado con la adicción al trabajo. Se pretende identificar cuáles son las características personales, sociales y laborales que se asocian al riesgo de presentar adicción al trabajo en los empleados de una empresa de servicios turísticos de la ciudad de Medellín.

Se tiene como muestra de estudio un grupo de 30 personas tanto hombres como mujeres pertenecientes a cargos operativos y administrativos, a los cuales se les realizó la aplicación del test DUWAS en su versión reducida, el mismo mide trabajo excesivo y trabajo compulsivo que puedan presentar las personas. Por medio de la aplicación de este se pretende conocer quiénes y con qué características (genero, edad, cargos, estrato socioeconómico, entre otros) pueden tener una alta tendencia a tener trabajo excesivo y trabajo compulsivo.

1. Planteamiento del Problema

La obsesión causada por el trabajo en un mundo globalizado y actual, puede darse por la competitividad ya que esta es la preocupación de las más grandes empresas, y esto afecta directamente al personal. Los empleados saben que la forma en que desempeñen sus actividades es determinante para tener un mayor número y mejores oportunidades para desarrollarse y tener éxito.

Por esto el personal exitoso debe de llevar un ritmo acorde a lo que demanda su empresa para el cumplimiento de estándares y metas laborales impuestas que terminan convirtiéndose en ideales personales. Este es un tema que impacta a diversas áreas del conocimiento que van desde la administración, la psicología, la sociología y la medicina (Vásquez, Arredondo y Ramirez, 2017).

La preocupación por la competitividad puede dar lugar a una adicción al trabajo, la cual ha sido definida como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente incluso en un tiempo fuera de lo estipulado, afectando así la salud, la felicidad y las relaciones interpersonales y la dinámica familiar (Oates, 1971). Ser un buen trabajador es una virtud atribuida al buen desempeño y es este significado el que ha sido subvalorado, mientras que ha sido elevado al compromiso constante de no dejar de trabajar para obtener un reconocimiento no solo laboral sino también social; lo que en la actualidad se ha convertido en un riesgo psicosocial.

Bauman (2005) habla que en la actualidad se vive en un consumismo permanente, donde las exigencias sociales son las que toman el control y cada vez toman más fuerza creando estereotipos en los cuales encajar se hace prioridad; siendo así como en la actualidad el ser humano se convierte en un objeto para las empresas, que nutra su economía y su crecimiento como elite; y es esto lo que hace que la competitividad y la adicción al trabajo tome protagonismo en la vida de los empleados.

La adicción al trabajo es un comportamiento que puede interferir en la salud física y emocional, así como en las relaciones sociales y de apoyo principales. Los adictos al trabajo se caracterizan por una excesiva dedicación laboral, son quienes hacen de sus labores su único objetivo de vida y encuentran en estas un gusto y placer que no encuentran en ninguna otra actividad y es esto lo que los hace adictos.

Se puede afirmar que un trabajador con un problema de adicción al trabajo presenta los siguientes comportamientos asociados a la adicción: trabaja más de 56 horas a la semana sin darse cuenta, trabaja hasta altas horas de la noche sin descansar, trabaja aun estando enfermo, lleva trabajo a casa de forma habitual, no puede negarse a tareas adicionales, su tema de conversación preferido es el trabajo, basa su auto esquema en el reconocimiento por su trabajo, necesita elogios y reconocimiento permanente a su labor, no disfruta del tiempo libre, vacaciones o descanso (Del Libano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010).

En cuanto a la salud mental las personas con dependencia al trabajo cuando están fuera de éste presentan angustia y ansiedad, ya que no encuentran otra actividad que les genere el mismo placer. Se presenta una elevada necesidad de control, además de un miedo irracional y obsesivo a perder el trabajo, comportamientos irascibles, de alta irritabilidad, falta de control emocional e impulsividad y en algunos casos conductas de violencia psicológica en el trabajo (Porrás & Parra, 2018).

Se estima que en España el 10% de la población sufre de adicción al trabajo; otros han señalado que la adicción al trabajo incide en el 11,3 % de los trabajadores (Sánchez, Navarro & Valderrama, 2004), y la OIT afirma que el 8% de la población activa española dedica más de 12 horas al día a su profesión para huir de sus problemas personales y muchos de ellos acaban sufriendo enfermedades cardiovasculares (Merino, Boada & Prizmic, 2014).

Según López (2017) teniendo en cuenta cifras mundiales, se estima que aproximadamente entre el 30% y el 35% de los trabajadores pueden ser adictos al trabajo, esto siendo más frecuente en personas que laboran más de 10 horas al día.

En las diferentes investigaciones rastreadas se evidencia que esta problemática afecta principalmente a hombres y en los últimos años se ha extendido entre las mujeres. Vásquez, Arredondo, y Ramírez (2017) afirman que podría también tenerse en cuenta que el sexo está asociado a la adicción al trabajo, ya que parece ser que las mujeres son más tranquilas y “relajadas” en cuestiones laborales ya que tienden a separar de manera adecuada sus espacios, siendo igualmente comprometidas con sus labores pero siendo menos impulsivas, en cuanto a los hombres tienden a ser más comprometidos y obsesivos con su trabajo, dedicando incluso tiempo de más en el mismo, llevando trabajo al hogar y trabajando horas de más.

Otro factor importante a destacar es como se vive en la sociedad contemporánea donde se tiende a valorar más a los trabajadores que se dedican a horarios extendidos en su labor que a trabajadores eficientes, viendo, así como los cargos administrativos tienen un factor más alto de riesgo para la adicción al trabajo ya que trabajan más horas y con mayor esfuerzo, esto ayudando a sembrar en personas con cargos menores el pensamiento de que trabajar por más horas puede ayudarlos a su crecimiento laboral y personal (Vásquez, Arredondo y Ramírez, 2017).

Las causas que pueden llevar a la adicción al trabajo están principalmente ligadas a la ambición económica y de poder que llevan a una mayor competitividad por otra parte, están las razones que implican la capacidad del sujeto de decidir y definir prioridades, de esa incapacidad de delegar tareas y no saber decir no a las demandas del jefe o compañeros, la acumulación de trabajo y pocas estrategias para la distribución del tiempo laboralmente establecido para dichas funciones y otra de las causas son externas,

como problemas familiares o sociales que llevan al individuo a refugiarse en el trabajo (Porras & Parra, 2018).

Tal como lo exponen Cáceres y Guzmán (2013) algunos de los sectores económicos más vulnerables a la adicción al trabajo son las empresas “buscadoras de mercados” y las empresas “fabricantes de productos” ya que en comparación con las grandes empresas, respecto a los proveedores y clientes dentro del mismo marco geográfico son las empresas que deben de cultivar y hacer efectivo su productividad para así lograr una consolidación como empresa o como marca, con frecuencia en este tipo de análisis incluye entre sus actividades económicas el servicio al cliente, característica determinante en estos dos tipos de empresa, actividades industriales demandantes de tiempo, calidad y alta productividad.

El estudio se realizará en una empresa dedicada al área del turismo internacional, dedicada a las ventas de paquetes de viajes, dentro de sus tareas incluye asesoría, servicio al cliente, seguimiento de reservas en destino, los empleados cuentan con muchas ganancias, dinero y viajes, los cuales son proporcionales al rendimiento económico de dichos empleados, en esta población se considera la importancia de hacer una investigación sobre este tema por la gran demanda de labores que tienen a cargo .

¿Cuáles son las características personales, sociales y laborales que se asocian con la adicción al trabajo, en los empleados de una empresa de servicios turísticos de la ciudad de Medellín?

2. Justificación

La investigación que se está realizando sobre la problemática de la adicción al trabajo se debe a que en los últimos tiempos se ha identificado un incremento en la exigencia a nivel laboral por parte del sistema capitalista, claramente lo especifican Muñoz y Marín (2017) de la siguiente manera: “Las medidas promovidas por la cultura organizacional actual, obedecen a las demandas de un mercado altamente competitivo” (p. 3), esto indica que algunas empresas tienden a crear demandas en los compromisos de los empleados, por consiguiente el incremento de la carga laboral de una u otra manera ha venido afectando el bienestar físico y mental del empleado ya que la empresa por competitividad y productividad idealiza que si un empleado está trabajando en exceso es por su compromiso y no identifica otros factores más a fondo que pueden estar afectando su bienestar.

Es así entonces como una persona que es adicta al trabajo, cuando ya tiene esta patología y se es identificada las empresas no se alarman, sino que ven practicidad o pasión en lo que hace y dejan pasar por alto todas las consecuencias que esta adicción trae consigo a la persona que lo padece.

Es por esto que la investigación que se está realizando es viable porque contamos con diferentes herramientas de medición para la identificar esta patología, también se realizará un análisis para identificar las variables (genero, edad, cargos, profesiones etc.) que tienden a ser un riesgo para esta adicción; y de esta manera se pueda aportar claridad sobre el tema, aportando con información a las áreas responsables de bienestar laboral y tengan insumos para crear estrategias de promoción y prevención en las empresas para evitar este riesgo psicosocial.

Por otra parte, esta investigación a nivel académico nos va a aportar de manera significativa para la adquisición de información de la detección sobre la adicción al

trabajo tema que no es muy estudiado en nuestra región, además esta investigación puede aportar tanto a la Institución Universitaria de Envigado (IUE) como a los estudiantes para que se tenga un conocimiento más amplio sobre el tema, como aporte y apoyo de información para futuras investigaciones sobre el mismo tema o que tenga que ver con la adicción al trabajo.

A parte de servir como apoyo a otras investigaciones, también dará a la Institución Universitaria de Envigado un reconocimiento por formar estudiantes arraigados a su razón social que es “ciencia, educación y desarrollo” (IUE, año, párr .), pues ya que esta investigación puede demostrar que gracias a las bases teóricas brindadas por esta institución, se aplicó la educación requerida y necesaria para que los estudiantes tengan la iniciativa de crear este proyecto y así poder dar luces para aportar información para iniciar con un desarrollo de organizaciones saludables y contribuir a comprender la adicción al trabajo.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Identificar las características personales, sociales y laborales que se asocian con el riesgo de presentar una adicción al trabajo, en los empleados de una empresa de servicios turísticos de la ciudad de Medellín.

3.2. Objetivos Específicos

- Describir las condiciones personales, sociales y laborales tales como sexo, rango de edad, cargo, entre otras, en los empleados de la empresa de servicios turísticos estudiada.
- Explorar si se presenta o no riesgo de adicción al trabajo en los empleados de una empresa de servicios turísticos.
- Establecer qué condiciones personales, sociales y laborales tienen las personas con riesgo de adicción al trabajo.

4. Marco Referencial

4.1 Antecedentes

A continuación, se presentan investigaciones del ámbito internacional en relación al tema de interés en este ejercicio investigativo. La investigación más antigua que se encontró se titulada: *La adicción al trabajo* y fue realizada en el 2005 en la Universidad de Madrid (España) en la Facultad de Psicología con investigadores enfocados en la psicología conductual, Moreno, Gálvez, Garrosa y Rodríguez. En lo que se describe en el desarrollo de esta investigación, las adicciones suelen estar mal consideradas, sin embargo la adicción al trabajo tiene claros refuerzos sociales y económicos y es con frecuencia considerada una adicción limpia, no existe una definición consensuada y los instrumentos de medida son escasos y pocos estudios, a pesar de que indudablemente tiene consecuencias claras sobre la salud de quienes la sufren y sobre su calidad productiva dentro de las labores desempeñadas y de las áreas personales y familiares afectadas.

La investigación utiliza un enfoque de comparación que proviene del estudio de la orientación de género y se realiza en una muestra de 368 trabajadores sociales, utilizando el análisis de clúster el cual es elaborado seis tipos de labor adicción: laboraditos, entusiastas del trabajo, laboraditos entusiastas, trabajadores no comprometidos, trabajadores relajados y trabajadores desencantados y es desde allí desde donde se analizan los resultados obtenidos a partir de observación y pruebas psicométricas llamada clúster (Moreno, Gálvez, Garrosa & Rodríguez, 2005).

Continuando con la búsqueda se identifica también que el artículo "*La obsesión al trabajo, una aproximación desde la impulsividad del sujeto de rendimiento*", basado en un estudio realizado por Vázquez, Arredondo & Ramírez (2017) en Ciudad de México, tiene como objetivo hacer una reflexión, desde una perspectiva ética y social, acerca la obsesión laboral y la adopción de la figura de sujeto de rendimiento, enfocándose en un

grupo muestra de estudiantes de posgrado. Para lograrlo, se ha hecho una reflexión teórica, así como un abordaje cuantitativo utilizando instrumentos psicométricos como el Workbat. La intención es identificar como la obsesión laboral presenta una clara relación con la impulsividad y los comportamientos obsesivos en el individuo. Como conclusión, se determinó que la impulsividad efectivamente resulta ser un elemento determinante al desencadenar comportamientos de adicción laboral, resultando como algo característico del sujeto de rendimiento y mostrando que los hombres parecen ser los mayores implicados en el tema de obsesión al trabajo, también obtuvieron puntajes más altos en preguntas sobre pensar siempre en el trabajo. En cuanto a la satisfacción al trabajo las mujeres presentaron puntajes más altos considerando su trabajo muy interesante, por medio de esto se define que en esta muestra se presentaron bajos niveles generales de adicción al trabajo y más altos de impulsividad, es decir personas comprometidas con su trabajo y también dando lugar importante a los espacios por fuera del trabajo.

Continuando con los artículos se encontró una investigación que buscó resultados, llamada *“La relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo”* realizada en 2014 por Merino, Boada y Prizmic, dentro de lo estudiado por estos autores se tienen en cuenta las connotaciones positivas del trabajo, pero también puede ser un escenario donde se presentan riesgos que pueden desarrollar aspectos negativos. Esta investigación intenta profundizar en la relación existente entre dos conceptos del escenario laboral: la irritación laboral con sus dos dimensiones, irritación cognitiva y emocional, y la adicción al trabajo.

Hasta la fecha, se han llevado a cabo investigaciones sobre cada uno de estos conceptos en su relación con otras variables, pero no hay estudios que hayan indagado en la relación directa existente entre ambos constructos. Para llevar a cabo la investigación, se pasaron los instrumentos de medida a una muestra de 285 sujetos de diversas ocupaciones y se encontraron resultados en la línea esperada, es decir, una relación positiva y significativa entre la irritación laboral y la adicción al trabajo. Las correlaciones fueron significativas, tanto en el caso de la irritación emocional como de la cognitiva, con la adicción al trabajo medida a través del Dutch Work Addiction Scale; sin embargo, en el

caso del WorkBAT, la irritación solo obtuvo correlaciones significativas en el caso del Factor 1, trabajar excesivamente (Merino, Boada y Prizmic, 2014).

En cuanto al análisis de regresión, se obtuvieron resultados interesantes para entender la relación entre ambos conceptos. De acuerdo al análisis de los resultados, trabajar de forma excesiva y trabajar de forma compulsiva trae consigo riesgos de alteraciones mentales (Merino, Boada y Prizmic, 2014).

Se pueden también definir dos diferencias hablando de adicción al trabajo, una de ellas sería como la persona disfruta y se motiva para poder fluir en el trabajo de manera correcta y como puede llegar a presentar una adicción al trabajo, al tomar en cuenta el artículo "*Personalidad y disposición a fluir en el trabajo: ¿un camino al bienestar psicológico o a la adicción al trabajo?*" realizada por Aponte y Millán en 2013, estos pretendieron definir cuáles son los aspectos tanto culturales, sociales, psicológicos, entre otros que están asociados a la salud laboral, aquí se quiere mostrar la diferencia que se tiene cuando una persona desea fluir laboralmente y cuando puede llegar a presentar una adicción al trabajo. Para este estudio se tomaron 263 trabajadores del Distrito Metropolitano de Caracas – Venezuela, teniendo en cuenta diferentes pruebas como Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo [EDFT-3], escala de bienestar psicológico, Duwas e Inventario de personalidad. Se debe tener en cuenta que al hablar de disposición a fluir en el trabajo puede hacer referencia a dos opiniones, una de ellas es que la persona se siente bien y satisfecho con el mismo, haciendo que sienta que el tiempo pasa más rápido y sin afectar su bienestar psicológico, por el contrario, también hay opiniones de que el fluir en el trabajo puede presentar adicciones, perdiendo el control de sí mismo y también el interés por otras actividades que no sean las laborales. Como resultado se evidencia que este positivismo o negativismo frente a la misma situación que es la disposición a fluir depende de la personalidad del individuo, ya que es esta la que crea patrones de conducta y ciertos pensamientos y sentimientos (Aponte & Millán, 2013).

También se tuvo en cuenta el artículo “*Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos*” generada por Colín & Simón (2014) donde se realizó la investigación en el país de México por medio de una aplicación de baterías llamado Duwas-10 (Dutch Work Addiction Brief Scale of 10 item) y para medir la satisfacción laboral general se tomó el cuestionario de Cook, Wall y Warr (1981), se determinó entonces con el cuestionario Duwas-10 la relación de adicción al trabajo con diferentes variables independientes como edad, horas trabajadas, antigüedad, trabajo en exceso, trabajo compulsivo, satisfacción laboral general y desempeño.

Este estudio en el que se concluyó por medio de los resultados que los factores de trabajo en exceso y trabajo compulsivo, es más predominante el factor de trabajo en exceso sobre el compulsivo; y con la encuesta en relación con la satisfacción laboral, se identificó entonces por medio de los resultados que la mitad de la muestra de los ejecutivos en la muestra está moderadamente satisfecha y una mínima parte está satisfecho. Respecto al desempeño de los ejecutivos afirmó: “una gran mayoría está satisfecho con el cumplimiento de las actividades” (Colín & Simón, 2014, p. 21) esto infiere que, en general, los adictos al trabajo están satisfechos laboralmente.

En la investigación titulada “*Relación entre satisfacción laboral, grupos generacionales, y adicción al trabajo en ejecutivos mexicanos*” realizada por Carlos Gabriel Colín (2017), se pretende conocer que tan presente esta la adicción al trabajo, saber si la satisfacción laboral puede fomentar esta adicción y conocer si hay un grupo generacional que sea más propenso a padecer la misma. La investigación fue realizada en ciudad de México, a una población de 429 ejecutivos entre ellos gerentes, directores y vicepresidentes, se realizó entre los meses de enero a abril del mismo año a estos se les aplicó la escala DUWAS-10 para medir la adicción al trabajo y la satisfacción laboral que estos podían presentar y también se empleó la técnica la trompeta grupal de Arnott, esto con el fin de distinguir las generaciones dentro del grupo focal en el cual se aplicó la investigación, también se tuvieron en cuenta dos variables que son trabajo en exceso y factores intrínsecos de satisfacción laboral.

Toda esta investigación se realizó con el fin de generar programas de prevención ante la adicción al trabajo o también programas de contención para los ejecutivos que ya sufran este tipo de adicción. Las características de la muestra de están compuestas por un 18% de ejecutivos de alta dirección -directores y vicepresidentes-, y por otra parte en los grupos generacionales el más pequeño es el de los baby boomers con un 20.3%, encontrando en contraste que el grupo más grande es el de la generación “Y” con un 43.1%. Según los resultados la adicción al trabajo se encuentra presente en más del 20% de las personas evaluadas, pero también un 25% están laboralmente satisfechas con las tareas que realizan. Se evidenció que el nivel de satisfacción laboral, adicción al trabajo y comportamiento organizacional depende principalmente del grupo generacional, a partir del resultado se evalúan programas de contención para dichos fenómenos de adicción y fomentar la productividad y eficacia (Colín, 2017).

Partiendo también de la investigación *“Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena”* realizada por Vega & Moyano (2010) en donde su principal objetivo es ver como la adicción al trabajo esta correlacionada con la satisfacción laboral y la satisfacción familiar, por esto se hizo un estudio con una muestra de 105 académicos de la universidad Estatal de Chile y se les aplica los siguientes tres test: Test Riesgo de Adicción Laboral (Robinson, 1989), la Escala de SF por Adjetivos (Barraca & López-Yarto, 1997) y el Cuestionario de SL S20-23 (Meliá & Peiró, 1989, citados en Vega & Moyano, 2010) después de la aplicación de los test los resultados nos indican que hay altos índices de adicción al trabajo y los indicadores de satisfacción laboral son positivos con un total de 5.7 en una escala de 1 a 7 y la satisfacción familiar un total de 141.7 en una escala de 0 a 170, es así como se determina con este estudio que la adicción al trabajo se puede consolidar con medidas precisas, puesto que con estos resultados dados por los diferentes instrumentos usados demuestra que la persona adicta al trabajo va perjudicando la variable de satisfacción laboral, por otro lado, también se concluyó en este estudio que la relación del trabajo con lo familiar genera insatisfacción en uno de las partes, pero con mayor recurrencia en lo

laboral es así como aumenta la insatisfacción del otro factor en este caso el familiar y así se va envolviendo en un círculo vicioso.

Teniendo en cuenta los términos relacionados con la adicción al trabajo se toma la investigación titulada *“El trabajo excesivo o adicción al trabajo: La adicción al Trabajo en una empresa colombiana: estudio piloto mediante la aplicación de prueba DUWAS”* realizada por Castillo & Gómez (2012) en la cual se realizó una evaluación a los participantes y a el cargo que estos desempeñaban, se elaboró a partir de las medidas del DUWAS, para definir qué tan adictos podrían ser. Para realizar esta investigación se tomaron aleatoriamente 21 personas trabajadores de una compañía reconocida nacionalmente de Bogotá, Colombia, los cuales ocupaban diferentes cargos dentro de la compañía tanto administrativos/ ejecutivos (5) mujeres y (4) hombres como cargos operativos (6) hombres y (6) mujeres. El resultado que se obtuvo es que las personas que ocupan cargos administrativos son más propensas a presentar una adicción al trabajo que las personas de cargos operativos. Se tiene en cuenta también tres factores en la vida laboral, para los jóvenes la búsqueda de empleo, los cambios de empleo y la renovación de conocimientos, para los trabajadores con experiencia, se considera que esto es causante de una serie de riesgos psicológicos viendo claramente entre ellos la dependencia al trabajo (Castillo & Gómez, 2012).

Además de los anteriores artículos y no menos importante también se tuvo en cuenta para esta investigación el artículo *“Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la salud ocupacional”* realizada por Porras y Parra (2018), después de realizarse el estudio con un método de grupo focal, pudieron identificar cuáles son las creencias irracionales más comunes en las personas que son adictas al trabajo y entre esas creencias algunas son: “En mi trabajo lo más importante es la aprobación y reconocimiento de mis jefes”; “Todo lo que uno tenga que hacer por conservar su trabajo lo debe hacer”; “Mi trabajo debe ser siempre impecable o perfecto. Con eso no tiene quejas de mi labor y no me pueden despedir”; “Es terrible pensar que en cualquier momento lo dejen sin trabajo”.

Estas creencias que se mencionan se van construyendo debido a que en la sociedad actual considerada como la sociedad del consumo o capitalista incita a que el tiempo libre que se tiene se invierta en tener otro trabajo o ampliar su turno laboral en el que se tiene para poder acceder a las comodidades que se van creando, en pocas palabras seguir en el flujo de aumento del consumo, como conclusión de este artículo, el malestar es el síntoma social de la actualidad, lo cual genera adicción y conductas dependientes al trabajo, tema que debe de ser estudiado por profesionales de la salud mental (Porrás y Parra, 2018).

Luego del rastreo de diferentes investigaciones se evidencia como desde diferentes puntos de vista y necesidades se obtiene información importante sobre los factores de riesgo de más prevalencia dentro de las empresas para el padecimiento de adicción al trabajo, tales como, la satisfacción laboral, nivel del cargo y condiciones sociodemográficas relevantes (sexo y edad).

5. Marco teórico

Generalidades de las adicciones comportamentales

Cuando se habla de una adicción puede referirse al consumo de sustancias, o a una adicción comportamental, de igual manera con identificar los síntomas puede tenerse un cuadro claro de una conducta adictiva, aunque claramente estos pueden variar según la adicción (Horcajadas, et al, 2010). La definición de adicción siempre ha sido relacionada con el consumo de sustancias teniendo en cuenta que los componentes de una adicción son la falta de control sobre la conducta y la dependencia que se tiene, las adicciones no se limitan únicamente al consumo de sustancias químicas (Newlin, 2008).

En las adicciones comportamentales se tienen en cuenta una serie de síntomas como: comer compulsivamente, juego compulsivo, sexo compulsivo, trabajo compulsivo, junto con la adicción a las nuevas tecnologías, entre otras (Becoña, 2006).

Actualmente en la última Versión del Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM) se implementa una nueva categoría “Trastornos no relacionados a sustancias” hablando aquí de las adicciones conductuales, aunque se tiene en cuenta únicamente como una patología aprobada el “Trastorno por juego de apuestas” La adicción conductual tanto como otras adicciones comienza siendo placentera, pero va volviéndose una de sus mayores preferencias hasta el punto de llegar a dominar su vida, y siendo así que es difícil que la persona adicta se identifique a sí mismo como tal, sus comportamientos se vuelven automáticos y son activados por sus impulsos y sus emociones (American Psychiatric Association, 2013).

Existen muchas conductas que parecen ser inofensivas, algo natural y que no se es consciente que podrían llegar a afectar la salud, pero en determinado momento, estas

conductas pueden volverse adictivas y comenzar a afectar la vida de la persona (Echeburúa & Corral, 1994 & Mellody, 1997).

Al hablar de conductas adictivas se debe tener en cuenta que normalmente a medida que la persona lleva a cabo esta conducta comienza a incrementar la cantidad de tiempo y esfuerzo dedicado a está tratando de obtener efectos que lo hagan sentir bien y satisfecho consigo mismo (Horcajadas, et al, 2010).

Todas las adicciones cuentan con algunas características como lo son el síndrome de abstinencia, la pérdida de relaciones personales, familiares, sociales, etc., la ocupación total de su tiempo y su dinero. Según este autor también se conocen adicciones sociales subrayando las dependencias grupales, dependencias interpersonales, adicción a las compras, entre otras (Pascual, 2014).

La abstinencia aquí comienza a producirse por no realizar la conducta adictiva voluntariamente o porque se le impide a la persona que realice la misma. Al hablar del síndrome de abstinencia tanto en sustancias psicoactivas como adicciones comportamentales es un estado clínico que se manifiesta por la aparición de trastornos físicos y psicológicos de intensidad diversa (Echeburúa, 1999).

En el texto de Becoña y Oblitas, (2003), se tiene en cuenta que la persona con conducta adictiva no está teniendo ni tiene control sobre la misma, todo lo que aquí se desencadena puede hacer que la persona finalmente se sienta obligada a buscar una solución o las personas que lo rodean le sugieran un tratamiento.

Para definir algunas características de la adicción pueden tenerse en cuenta que hay fuertes deseos por realizar cierta conducta, inclusive cuando no hay oportunidad o

espacio para realizarla, la incapacidad para controlar su tiempo y deseo de realizar esa conducta ya que pueden sentirse alterados cuando no están realizando esa actividad específica y también se evidencia una persistencia en la conducta aun siendo conscientes de que esto está causando un daño en su vida.

Para tocar el tema desde un punto de vista conductual las conductas adictivas comienzan a activarse ya que se implementa un reforzamiento positivo y se siente un placer al realizar esa actividad, pero, a medida que esta conducta va avanzando se convierte completamente a ser algo negativo en la vida del sujeto y causándole un malestar cuando no la realiza, se considera que esta conducta repetitiva puede causar placer y alivio tensional, pero luego afectando todos los ámbitos de su vida como familia, amigos, vida social a medida que transcurre el tiempo. (American Psychiatric Association, 2013).

Cada conducta adictiva esta también ligada a un reforzamiento, ya sea positivo o negativo, como placer, que suele sentir la persona cuando refuerza positivamente la conducta o tensión cuando se refuerza de manera negativa (Echeburúa 1999, citado de Marks 1990).

Tomando en cuenta la teoría y terapia cognitiva para este tipo de adicciones se deben identificar claramente cuáles son los patrones de conducta, de donde se derivan pensamientos que pueden hacer que la persona desee continuar con esta conducta, y las situaciones donde se actúa siempre igual para así buscar métodos y formas de modificar este tipo de conductas (Universidad Internacional de Valencia, 2018).

Desde un punto de vista social, en las adicciones pueden situaciones como estrés abrumador, la soledad, la degradación de la familia y los entornos, pero también la gran disponibilidad que se tiene en este tiempo de acceder a lo que puede convertirse en una

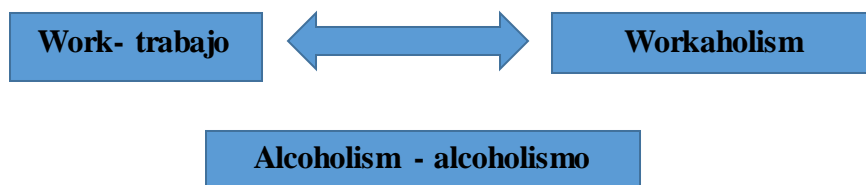
adicción ya que buscan normalmente distraerse de las situaciones que no los hacen sentir bien (Fernández, 2003).

Adicción al trabajo

En la actualidad las condiciones laborales han evolucionado a favor de los derechos humanos, donde se dignifica al sujeto con horarios laborales más reducidos con el fin de incrementar más el ocio y el descanso para que de esta manera se dé una calidad de vida al trabajador. Sin embargo, la sociedad actual está determinada como una sociedad de consumo donde insista a que se incremente las ganancias y así el consumo que demanda el sistema capitalista, eso sí sacrificando ese tiempo de descanso y tiempo familiar (Quiceno & Vinaccia, 2007). Es así como se crea entonces un trastorno psicológico donde el individuo pierde control de sí mismo sobre el tiempo invertido en sus actividades laborales y esto lo denominaron como “adicción al trabajo” (Killinger 1993, citado por Quiceno & Vinaccia, 2007).

A partir de lo anteriormente dicho se traerán diferentes definiciones de adicción al trabajo para dejar más claro este trastorno, el cual también es llamado como workaholism por Oates (1971), donde se relaciona este término con la unión de trabajo con alcoholismo, se asemejan los síntomas que tiene un alcohólico que es esa necesidad incontrolable de exceso, pero en este caso el exceso es en actividades de trabajo donde se afecta tanto la salud física como mental de las personas, sin que ellas mismas lo perciban (Quiceno & Vinaccia, 2007).

Figura 1. Workaholism



Fuente: elaboración propia.

Es así entonces como puede definirse que una persona adicta al trabajo “es alguien que se siente impulsado o forzada trabajar, no debido a las demandas o placer encontrados en el trabajo externo, sino debido a causas internas que presionan a la persona haciendo que se sienta culpable sino está trabajando”. (Spence y Robbins, 1992 citado por Serrano 2014, p. 10). Adicionalmente se aclara que las personas que contraen ese sentimiento de culpa por no estar trabajando son aquellas que tienen o son más propensas a tener rasgos o el trastorno obsesivo compulsivo como lo dice (2017).

Scott, Moore y Miceli (1997 citado por Serrano, 2014, p. 10) describen tres dimensiones que caracterizan a los adictos al trabajo: Primera, la tendencia a pasar tiempo en el trabajo sacrificando la vida familiar y social; segunda, la tendencia a tener pensamientos obsesivos sobre el trabajo aun cuando no se esté en él, y tercera, la tendencia a trabajar largas horas por encima y más allá de las expectativas de desempeño, organización o de las necesidades financieras.

En general se hace énfasis en diferentes definiciones de autores como Snir & Zohar (2000) y Douglas & Morris (2006) donde se concluye que el adicto al trabajo es aquella persona que no le da importancia a actividades diferentes a las que sean del trabajo propiamente, sus pensamientos e ideas siempre giran en torno al trabajo y no le encuentran un sentido al descanso. Su dedicación al trabajo no solo es física, sino que

también es mental donde pone en riesgo no solo su salud sino su vida familiar y hasta laboral (Quiceno & Vinaccia, 2007).

Es importante tener en cuenta que las personas que tienden a tener esta adicción al trabajo no aceptan que tienen este trastorno, es una característica de ellos la negación frente a esta situación y ante todas las quejas que reciben de sus familiares, amigos y hasta los mismos compañeros de trabajo le encuentran excusas o argumentaciones para seguir en las mismas actividades laborales (Garrido 2014). También se puede decir que hace que la persona pierda el interés por todo lo que no pertenezca a su mundo laboral.

En el caso de la adicción al trabajo la persona tiende a anteponer sus labores a su familia, sus amigos y vida social, puede trabajar durante 12 o 14 horas durante 7 días a la semana, no es normal que tome unas vacaciones o descanso y si lo hace puede llegar a presentar síndrome de abstinencia sintiéndose culpable, inquieto, llamando constantemente a su lugar de trabajo para poder supervisar las labores. Aunque el sujeto trabaje varias horas de más normalmente no obtiene la cantidad de trabajo que había previsto lo cual puede llevarlo a trabajar mucho más y exigirse más causando así también enfermedades y agotamiento físico y psicológico (Horcajadas, et al, 2010).

Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional es determinante dentro de una sociedad, desde el momento en que se nace donde toma una posición en el mundo la cual y como situarse en él, lo mismo sucede dentro de una organización donde cada integrante de un equipo de trabajo debe de encajar en un engranaje donde cada individuo juega un papel esencial y es allí también donde cobra valor el clima y la cultura organizacional, que son esenciales para el funcionamiento óptimo de los empleados.

El comportamiento de los individuos en una organización facilita o no la comprensión de las tareas asignadas, las relaciones interpersonales, es valioso para examinar la dinámica de las relaciones en grupos sectorizados dentro de las compañías, tanto en equipos formales como en grupos informales (Velasco, 2012).

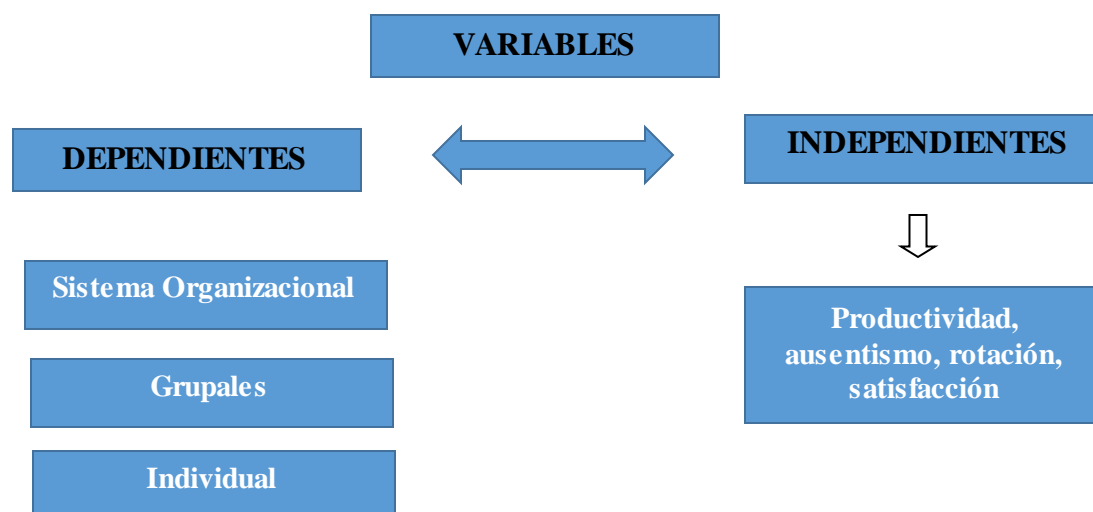
Se puede definir una organización como una unidad social conformada de forma consciente, integrada por empleados con tareas ajustadas a su perfil y que funciona con una base de relativa continuidad para llegar a sus metas trazadas como empresa o como empleado, a partir de esto se tiene en cuenta que para que exista una organización no basta con el conjunto de personas; ni siquiera es suficiente que todas ellas posean un propósito en común, lo determinante es que dichas personas se organicen o coordinen sus actividades, ordenando, con acciones claras y conjuntas hacia el logro de unos resultados que se buscan y aunque sean diversas las razones por las que se haga parte de una compañía, está el compromiso y el sentido de responsabilidad frente a un bien común dentro de los intereses de entes administrativos (Amorós, 2007).

En las organizaciones desarrollan planes de acción las áreas administrativas, que son los individuos que supervisan las actividades y logran determinadas metas a alcanzar por parte de un equipo de trabajo. Dentro de este contexto el comportamiento organizacional lo podemos definir como el campo de estudio que se encarga de investigar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura de la compañía están teniendo sobre sus mismas labores teniendo en cuenta tareas y las herramientas brindadas a los empleados, análisis del comportamiento de cada individuo en su relación con sus compañero y altos mandos, el trabajo, la rotación de puestos y tareas, la productividad, el rendimiento, con el fin de aplicar esta información al mejoramiento de la eficacia de la organización (Amorós, 2007).

Una forma común de comprender este concepto es evidenciando como se han adjudicado ideas, conceptos, métodos y conclusiones de otras disciplinas, especialmente de la economía, la psicología y la sociología, la administración, la política social, las relaciones industriales y las internacionales para comprender el ritmo de trabajo al que se encuentran expuestos los miembros de una compañía, esto va depender del cargo y las funciones desempeñadas, estas se analiza a partir de los diferentes campos donde se vea reflejada la necesidad de intervenir (Amorós, 2007).

Como afirma Amorós (2007) al explicar el modelo del comportamiento organizacional, se analiza el rendimiento empresarial a partir no solo de diferentes disciplinas científicas, sino que también desde variables dependientes las cuales van a ser determinadas por las necesidades de cada empresa teniendo en cuenta factores claves para la competitividad, calidad, producción y crecimiento, y las variables independientes las cuales miden los supuestos, en cuanto a las causas de algún tipo de cambio están en las variables dependientes.

Figura 2. Variables independientes y dependientes



Fuente: elaboración propia

Las variables independientes son características que dentro de una organización permiten un seguimiento óptimo a la eficacia y calidad lo cual se explica en los siguientes conceptos de mantenimiento empresarial.

- Productividad, se puede considerar una organización como productiva en la medida que logre sus metas y lo hace transfiriendo los insumos a la producción al menor costo posible, por lo tanto, la productividad implica fluidez tanto de la eficacia como de la eficiencia, siendo está la relación existente entre el resultado eficaz y la productividad del empleado. Una compañía es eficaz cuando logra sus metas en los tiempos estipulados, y su productividad también depende de lograr las metas de manera eficiente.
- Ausentismo se refiere a la inasistencia de empleados al trabajo, esto es de suma importancia para la organización, mantener bajos niveles de ausentismo es clave y determinante para la estabilidad del personal dentro de un puesto de trabajo, ya que sería imposible para dicha empresa lograr sus objetivos si los empleados no asisten a laborar o deben ser cambiados contantemente, esto sobre todo en el caso de las organizaciones que dependen de una línea de producción, aquí el ausentismo puede provocar el paro general de laborales.
- Rotación de personal, es el retiro constante ya sea voluntario o involuntario de los trabajadores en la organización, el cambio de personal puede entorpecer el funcionamiento eficiente de las tareas asignadas a un personal capacitado, conocimientos y experiencias son consideradas una perdida para la compañía, además de los procesos de selección para la elección de nuevo personal al que debe prepararse para que asuma dicho puesto, es decir se está incurriendo en costos de reclutamiento, selección y entrenamiento.

- Satisfacción en el trabajo, es una actitud positiva hacia el lugar y tareas que desempeña cada empleado; la diferencia entre la cantidad de recompensas que los empleados reciben y la cantidad que ellos consideran deben recibir. La idea que se posee que los empleados satisfechos son más productivos que los que no lo son ha sido creencia básica de los gerentes por largo tiempo.

Las variables independientes en las cuales se fundamentan en las fallas dentro de las variables dependientes son:

- Variables del nivel individual, las cuales explican como las personas que ingresan a las organizaciones lo hace con determinadas características que influirán en su comportamiento en el trabajo y su desempeño, patrones tales como las características biográficas, las características de la personalidad, ciertos valores y actitudes y niveles de habilidad; estas se encuentran por lo general intactas al momento del ingreso del individuo.

- Variables a nivel de grupo se refiere al comportamiento de los empleados en grupo ya que es de gran importancia que todos los individuos que actúen a su manera se rijan por unos parámetros basados en el respeto por el otro, y como esto repercute de forma positiva o negativa a la empresa.

- Variables a nivel de sistemas de organización aquí se habla de cómo cada individuo hace una labor correspondiente para el logro conjunto de una tarea con cierto nivel de complejidad y como se maneja la tensión, la ansiedad y las jerarquías establecidas por entes administrativos. También se refiere a una estructura formal que no debe alterar el comportamiento del individuo y del grupo ya que las organizaciones son más que la suma de los grupos que la integran.

El desarrollo organizacional es un proceso planeado y sistemático de cambio organizacional con base en la investigación y la teoría de la ciencia del comportamiento. La meta es crear organizaciones adaptables, capaces de transformarse en forma repetida y reinventarse, según sea necesario, para conservar la efectividad, se base en principios bien establecidos, relacionados con la conducta de los individuos y los grupos en las organizaciones. Concluyendo con comportamiento organizacional se entrelaza con el desarrollo ya que este es su finalidad, el crecimiento basado en aportes significativos para las compañías.

5. Diseño Metodológico

5.1 Enfoque

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo ya que se realizó para medir un fenómeno que cada vez está siendo más notorio en la sociedad actual, probar hipótesis y mostrar como la adicción al trabajo puede presentarse según las condiciones personales, sociales y laborales del empleado; se utiliza este tipo de enfoque ya que tiende a ser más preciso, no permite saltar pasos en el proceso, es muy riguroso y se tiene en cuenta una perspectiva teórica. Se realizó la medición de variables en el contexto laboral como anteriormente se había mencionado y se obtuvieron conclusiones finales sobre la investigación realizada.

5.2. Diseño del estudio

Es muy importante resaltar que este estudio es no experimental ya que no existió ningún tipo de manipulación de las variables que se presentan, se logró observar y hacer un análisis de la adicción al trabajo en un contexto donde clara y fácilmente pueda presentarse con más facilidad; en este tipo de estudio las variables no son posibles de manipular y no puede influirse sobre ellas y sus efectos.

5.3. Tipo de estudio

Se tiene una investigación de tipo transversal, por lo que se analizaron las variables al momento de la investigación y así mismo se hace una descripción de estas.

5.4. Nivel descriptivo

La investigación es de nivel descriptivo, la cual estudia una problemática social, se describe una situación concreta como lo es la adicción al trabajo, se indaga sobre patrones y características diferenciadoras de las personas que padecen de esta adicción. La meta no se limitó a la recolección de datos, sino también a la identificación de las relaciones que existen entre variables. Se da un resumen de la información obtenida de forma cuidadosa, luego del análisis de los resultados, que se obtienen con el fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan a la ampliación del conocimiento. (Jaimés, Ramos, Rodríguez & Suárez, 2011).

5.5. Población

Empleados de una compañía de servicios turísticos de la ciudad de Medellín.

5.6. Muestra

La población objeto de estudio de la investigación, fue constituida por 30 personas de una empresa de servicios turísticos de la ciudad de Medellín seleccionados según los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

5.7. Criterios de Inclusión

Dentro de la muestra que se toma para el desarrollo de dicha investigación se incluyeron los empleados que aceptaron participar voluntariamente de la investigación, estos pertenecientes al sector operativo y administrativo de la empresa turística.

5.8. Criterios de Exclusión

Se excluyeron los empleados de las diferentes ciudades del país donde tiene representación la compañía, ya que se realizó la investigación únicamente en la sede principal.

5.9. Instrumento

El instrumento que se implementó en la investigación sobre adicción al trabajo fue exactamente una batería que mide esta patología llamada DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) creado por Del Libano, et al (2010) la cual está diseñada para evaluar dos escalas que califican trabajo excesivo la cual está conformada bajo 9 ítems y trabajo compulsivo que abarca 8 ítems para un total de 17 ítems.

La construcción de esta batería se origina de dos test llamados el WART (Work Addiction Risk Test) y el WorkBat (*Workaholism Battery*). El DUWAS como se dijo anteriormente consta de 17 ítems los cuales tienen una escala de respuesta tipo Likert de 4 puntos que van de manera gradual desde casi nunca hasta casi siempre para un puntaje total de 40 puntos. (Ver anexos)

Para tener la puntuación de trabajo excesivo se van a tener en cuenta los ítems (3, 4, 6, 8, 11, 13, 14, 17, y 19). Los puntajes en todos los ítems se agregan y se dividen por 9. El puntaje resultante es el puntaje (WE). Por otro lado, para obtener la puntuación de trabajo compulsivo se van a sumar los ítems (2, 5, 7, 9, 12, 15, 18). Los puntajes en todos los ítems se agregan y se dividen por 7. El resultado de esta operación es el puntaje de (WC). (Schaufeli & Taris 2004)

Se aplicará una encuesta con la que se pretende medir las variables significativas y así identificar el personal sobre el cual va a aplicarse la investigación, las variables son: edad, sexo, cargo, estrato socioeconómico, estado civil, nivel de ingreso y tiempo laborado en la empresa.

6. Procedimiento

Para dar inicio con esta investigación se solicitó claramente la autorización en la empresa donde se realizó la misma, así también se comentó que es lo que se iba a realizar, se socializaran los objetivos que se establecieron con este estudio.

Cuando ya se definió exactamente que personas participarían de la investigación teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, se explicó paso a paso como realizar el test, asegurando de que no se presentara ningún inconveniente con el mismo al momento de ser aplicado. Seguidamente a esto se procedió con la aplicación de los instrumentos previo consentimiento informado.

Al haber recibido todos los test respondidos se evaluaron y analizaron sus respuestas una por una para definir ciertas características y variables de la persona, como lo son si presenta o no rasgos de adicción al trabajo, qué edad tiene, cuál es su sexo y que cargo ocupa.

Finalmente, se presentan conclusiones finales indicando si en su mayoría, las personas que trabajan en esta empresa de turismo tienden a padecer adicción al trabajo, en que sexo el nivel de padecimiento sería más alto, también en que rangos de edad, estado civil y cuáles pueden ser los factores laborales que influyen en esto.

6.1. Análisis de datos

Se realizó un análisis univariado a partir de los niveles de medición de las variables, teniendo en cuenta distribución de frecuencias, igualmente, se llevó a cabo un análisis bivariado de asociación entre las condiciones personales, sociales, laborales y el riesgo de adicción al trabajo, usando la prueba Chi Cuadrado de independencia, teniendo como significancia estadística un valor $p < 0.05$. Los datos fueron procesados en el paquete estadístico SPSS versión 25 para Windows.

6.2. Operacionalización De Variables

Tabla 1. Tipos de variables

Nombre de la variable	Tipo de variable	Valor o código
Sexo	Cualitativa	1. Hombre 2. Mujer
Edad	Cuantitativa	Número decimal
Cargo	Cualitativo	1. Administrativos 2. Operativos
Estrato socioeconómico	Cualitativo	1. Bajo 2. Medio 3. Alto
Tiempo laborado en la empresa	Cuantitativo	1. Inferior a 2 años 2. Entre 2 y 4 años 3. Más de 4 años

Estado civil	Cualitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soltero 2. Casado 3. Unión libre 4. Viudo
Trabajo excesivo	Cuantitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alto 2. Bajo
Compulsión	Cuantitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alto 2. Bajo

7. Consideraciones éticas

La siguiente investigación se desarrolló según el código de ética del psicólogo colombiano, (Código ético del psicólogo, Colombia. Revista Latinoamericana de psicología en línea. 2000. Vol 32), se elaboró un consentimiento informado para el sujeto de estudio, esto con el fin de dejar en claro que la participación de cada una de las personas es voluntaria y aceptan el tratamiento de sus datos. También se tuvo en cuenta otros aspectos éticos para el estudio correspondiente a los siguientes capítulos:

Según el código deontológico en el capítulo 4 donde se habla de integridad se define como el actuar adecuadamente en una sociedad, es allí donde el psicólogo debe actuar como ejemplo ciudadano y como parte de una comunidad y cumplir con unas normas establecidas, según lo anterior un psicólogo debe de cumplir con ciertas características tales como: honestidad, actuar con justicia y respeto de las demás personas, debe conocer su sistema de creencias, valores, necesidades y

limitaciones y la forma como ellos influyen en su actividad profesional; es responsabilidad del psicólogo evitar presiones de tipo personal, social, organizacional, económico o a la vulnerabilidad social.

En el capítulo 16 donde se habla de investigación científica, hace referencia a cuando el psicólogo planea llevar a cabo una investigación donde la participación sea de humanos o no humanos, debe conocer sobre respeto, dignidad, principios éticos y resguardar el bienestar y los derechos de los participantes ya que toda la responsabilidad en esta investigación va a caer sobre el investigador.

Es muy importante no alterar ningún resultado, ser honesto con lo encontrado, evitar fraude u ocultar información encontrada, así mismo reconocer las fuentes de origen cuando se toman otras investigaciones y dar reconocimientos a los autores de las mismas. El plagio y la copia de resultados científicos se deben evitar a toda costa.

Es muy importante cuando se trabaja con participantes humanos que estos estén enterados del propósito que se tiene con la investigación, debe respetarse la privacidad de ellos y también respetar el derecho a ser protegidos de cualquier tipo de daño.

El participante humano puede elegir si participa o no en la investigación o si se retira en cualquier momento, sin recibir ninguna consecuencia negativa por negarse a participar o por retirarse de la investigación, también tiene derecho a un anonimato ante los resultados que puedan derivarse de la investigación.

El consentimiento informado debe ser firmado por cada uno de los participantes de la investigación, deben estar enterados de que se trata la misma, porque son personas idóneas para participar, que se requiere y aclarando siempre que su participación es voluntaria, que pueden también negarse a participar o retirarse en el momento que lo consideren acorde. Especificar si se va a filmar, grabar o si se les va a observar directamente.

Y cabe recalcar que según el capítulo 16.14, los datos originales se deben conservar por lo menos durante dos años.

Hablando ya del capítulo 17 aplicaciones y contextos sociales el psicólogo debe siempre procurar el bienestar de los demás y buscar también una mejor calidad de vida para los individuos y grupos.

El psicólogo debe respetar las diferencias de cultura, genero, orientación sexual, etnia o cualquier otra diferencia que pueda presentarse entre grupos o personas, no puede imponer sus propias ideas ante las personas que trabaje.

10. Resultados

10.1. Análisis univariado

Se logra evidenciar que la mayoría de participantes de las encuestas realizadas en la empresa son mujeres, ya que se tienen 6 hombres y 24 mujeres, también se puede observar que se tiene mayor proporción de personas mayores de 30 años de edad, se observa que dentro de los participantes hay mayor número de personas casadas, seguidos de solteros y por último separados, y, en cuanto al estrato socioeconómico hay mayor tendencia a que las personas de dicha empresa pertenezcan a un estrato medio (3-4) y en cuanto al nivel de escolaridad hay 17 personas en un nivel técnico y 13 en un nivel tecnológico (ver tabla 1).

Tabla 1. *Condiciones sociodemográficas de la muestra.*

		F	%
Sexo	H	6	20
	M	24	80
Edad	Menos de 29 Años	6	20
	Entre 30 y 40 años	12	40
	Mayor o igual a 41 años	12	40
Estado civil	Soltero	11	36,7
	Casado	12	40
	Separado	7	23,3
Estrato socioeconómico	Bajo	3	10
	Medio	22	73,3
	Alto	5	16,7
Nivel de escolaridad	Técnico	17	56,7
	Tecnólogo	13	43,3

Se observa que casi la mitad de las personas encuestadas reciben ingresos superiores a cuatro salarios mínimos legales vigentes, seguidos de entre dos y cuatro salarios mínimos y por último menos de dos salarios mínimos. En cuanto a la antigüedad en la empresa, la mitad de los encuestados trabajan allí hace más de cuatro años en la compañía y son muy pocos los que llevan menos de dos años en la misma. La mayoría de los participantes ocupan un cargo operativo (ver tabla 2).

Tabla 2. Condiciones laborales de la muestra.

		F	%
Promedio de ingresos	Menos de 2 salarios mínimos	5	16,7
	Entre 2 y 4 salarios mínimos	11	36,7
	Más de 4 salarios mínimos	14	46,7
Antigüedad en la empresa	Inferior a 2 años	3	10
	Entre 2 y 4 años	12	40
	Más de 4 años	15	50
Cargo	Administrativo	10	33,3
	Operativo	20	66,7

Se puede evidenciar en trabajo excesivo que el mayor porcentaje en la investigación se encuentra en un nivel alto, esto quiere decir que la mayoría de personas de la compañía presentan una mayor tendencia a tener conductas de perfeccionismo, consciencia, obstinación, rigidez, orden, y dominación (ver tabla 3).

Tabla 3. Trabajo excesivo

		F	%
Trabajo excesivo	Bajo	6	20
	Alto	24	80

En el trabajo compulsivo se puede evidenciar que el mayor porcentaje en la investigación se encuentra en un nivel alto, esto quiere decir que la mayoría de personas de la compañía presentan una mayor tendencia a sentirse culpable si tienen tiempo libre, les cuesta relajarse y piensan que deben trabajar muy duro (ver tabla 4).

Tabla 4. Trabajo compulsivo

		F	%
Trabajo compulsivo	Bajo	5	16,7
	Alto	25	83,3

10.2. Analisis Bivariado

Según condiciones sociodemográficas se puede apreciar que no hay una asociación estadísticamente significativa entre el trabajo excesivo y el sexo, sin embargo, se puede identificar que el grupo con alto trabajo excesivo tiene mayor proporción de mujeres en comparación con el grupo con bajo trabajo excesivo, es decir, las mujeres tienden a reportar mayor trabajo excesivo en comparación con los hombres.

En cuanto a la edad, se puede observar que las personas mayores a 30 años pueden tener una tendencia a trabajo excesivo alto en comparación con las personas de 29 años o menos, aunque no hay una asociación estadísticamente significativa entre trabajo excesivo y la edad, por otro lado, respecto al nivel de escolaridad se evidencia que en

cuanto a formación académica las personas con nivel de escolaridad técnico y tecnológico presentan más trabajo excesivo alto, concluyendo así que las personas con nivel universitario tienen menor tendencia a trabajo excesivo, sin embargo, no se presenta una diferencia estadísticamente significativa en relación con nivel de escolaridad y trabajo excesivo.

Asimismo, según el estrato socioeconómico la mayor prevalencia de trabajo excesivo alto se encuentra en el estrato medio, mientras que, el estrato bajo tiene mayor porcentaje en trabajo excesivo bajo, sin una asociación estadísticamente significativa entre estrato socioeconómico y trabajo excesivo. Por último, en estado civil se identifica que no hay una diferencia estadísticamente significativa y no se encuentra una relación entre trabajo excesivo y estado civil, aunque se observa en las personas separadas una tendencia a tener trabajo excesivo alto (ver tabla 5).

Tabla 5. Trabajo excesivo vs condiciones sociodemográficas

Variable		Bajo n (%)	Alto n (%)	Prueba Chi cuadrado	Valor p
Sexo	Hombre	2 (33,3)	4 (16,7)	0,833	0,361
	Mujer	4 (66,7)	20 (83,3)		
Edad	Menor de 29 años	2 (33,3)	4 (16,7)	0,833	0,659
	Entre 30 y 40 años	2 (33,3)	10 (41,7)		
	Mayor o igual a 41 años	2 (33,3)	10 (41,7)		
Nivel de escolaridad	Técnico –	3 (50)	14 (58,3)	0,136	0,713
	Tecnólogo				
	Universitario	3 (50)	10 (41,7)		
Estrato socioeconómico	Bajo	1 (16,7)	2 (8,3)	0,339	0,844
	Medio	4 (66,7)	18 (75)		
	Alto	1 (16,7)	4 (16,7)		
Estado civil	Soltero	3 (50)	8 (33,3)	2,301	0,316
	Casado	3 (50)	9 (37,5)		
	Separado	0 (0)	7 (29,2)		

Nota: Sig. Estadística valor $p < 0.05$

De acuerdo a las condiciones laborales se logra comprobar que los promedios de ingresos no presentan una asociación con el trabajo excesivo estadísticamente significativa, sin embargo, las personas con unos ingresos mayores a 2 salarios mínimos tienden a mostrar mayor probabilidad de tener trabajo excesivo alto, contrario a las personas que tienen unos ingresos menores a dos salarios mínimos que presentan menor porcentaje en trabajo excesivo alto.

Pasando a la variable antigüedad en la empresa se percibe que las personas que llevan más años dentro de la empresa tienden a un nivel de trabajo excesivo bajo en comparación con el grupo con menos años de antigüedad, esto quiere decir que las personas con más antigüedad en la empresa tienden a reportar menos trabajo excesivo comparado con las personas que llevan menos de 2 años en la empresa, adicional a esto no se evidencia una diferencia estadísticamente significativa entre la antigüedad en la empresa y el trabajo excesivo; contrario a lo anterior, en la variable de cargo si se muestra una diferencia estadísticamente significativa y se puede asociar a que el personal operativo es el que presenta mayor prevalencia en trabajo excesivo alto mientras que los administrativos presentan un porcentaje mayor en trabajo excesivo bajo (ver tabla 6).

Tabla 6. Trabajo Excesivo VS Condiciones laborales

Variable		Bajo n (%)	Alto n (%)	Prueba Chi cuadrado	Valor p
Promedio de ingresos	Menos de dos salarios mínimos	2 (33,3)	3 (12,5)	1,558	0,459
	Entre dos y cuatro salarios mínimos	2 (33,3)	9 (37,5)		
	Más de cuatro salarios mínimos	2 (33,3)	12 (50)		
Antigüedad en la empresa	Inferior a dos años	0 (0)	3 (12,5)	1,250	0,535
	Entre dos y cuatro años	2 (33,3)	10 (41,7)		
	Más de cuatro años	4 (66,7)	11 (45,8)		
Cargo	Administrativo	5 (83,3)	5 (20,8)	8,438	0,004
	Operativo	1 (16,7)	19 (79,2)		

Nota: Sig. Estadística valor $p < 0.05$

De acuerdo a las condiciones sociodemográficas comparadas con trabajo compulsivo se evidencia que no hay una diferencia estadísticamente significativa en cuanto al sexo, pero las mujeres presentan un porcentaje mayor en trabajo compulsivo alto, por el contrario, los hombres tienden a un nivel de trabajo compulsivo bajo.

Pasando a la variable edad tampoco se encuentra una diferencia estadísticamente significativa, no hay una diferencia entre las personas con alto trabajo compulsivo y bajo trabajo compulsivo según esta variable.

De acuerdo al nivel de escolaridad los resultados arrojan que las personas con un estudio técnico o tecnológico tienden a un nivel mayor de trabajo compulsivo alto y las personas con estudios universitarios tienden a un trabajo compulsivo bajo, sin embargo, en el nivel de escolaridad no se presenta una diferencia estadísticamente significativa en relación con trabajo compulsivo.

Asimismo, aunque la variable de estrato socioeconómico no tenga una asociación estadísticamente significativa con el trabajo compulsivo, se muestra que los trabajadores con un estrato medio tienden a un mayor porcentaje de trabajo compulsivo alto, comparado con el nivel bajo y alto.

En estado civil se percibe que tanto las personas solteras como casadas tienen un mayor porcentaje de trabajo compulsivo bajo y no hay ninguna persona separada que presente trabajo compulsivo bajo, aquí tampoco se presenta una asociación estadísticamente significativa entre las variables (ver tabla 7).

Tabla 7 Trabajo compulsivo VS Condiciones sociodemográficas

Variable		Bajo n (%)	Alto n (%)	Prueba Chi cuadrado	Valor p
Sexo	Hombre	2 (40)	4 (16)	1,500	0,221
	Mujer	3 (60)	21 (84)		
Edad	Menor de 29 años	1 (20)	5 (20)	0,000	1,000
	Entre 30 y 40 años	2 (40)	10 (40)		
	Mayor o igual a 41 años	2 (40)	10 (40)		
Nivel de escolaridad	Técnico	2 (40)	15 (60)	0,679	0,410
	Tecnólogo				
	Universitario	3 (60)	10 (40)		
Estrato socioeconómico	Bajo	1 (20)	2 (8)	0,785	0,675
	Medio	3 (60)	19 (76)		
	Alto	1 (20)	4 (16)		
Estado civil	Soltero	2 (40)	9 (36)	2,018	0,365
	Casado	3 (60)	9 (36)		
	Separado	0 (0)	7 (28)		

Nota: Sig. Estadística valor $p < 0.05$

Teniendo en cuenta las condiciones laborales versus el trabajo compulsivo, al hablar del promedio de ingresos las personas que reciben más de cuatro salarios mínimos muestran una mayor tendencia al trabajo compulsivo alto, comparado con las personas que devengan menos de dos salarios mínimos, donde la mayor proporción está en trabajo compulsivo bajo, no obstante, esto no representa una diferencia estadísticamente significativa.

En la variable antigüedad en la empresa se evidencia que todas las personas que tienen menos de dos años en la empresa muestran un trabajo compulsivo alto, los que llevan en la empresa de dos a cuatro años tienden a un trabajo compulsivo alto y las personas que llevan más de cuatro años en la empresa tienden al trabajo compulsivo bajo, sin embargo, no hay una diferencia estadísticamente significativa en cuanto a trabajo compulsivo y antigüedad en la empresa.

Por otra parte, en el cargo se encuentra una asociación estadísticamente significativa con el trabajo compulsivo, ya que los empleados del nivel operativo se encuentran en el grupo con trabajo compulsivo alto, comparado con los participantes con cargo administrativo, quienes conforman el grupo de trabajo compulsivo bajo (ver tabla 8).

Tabla 8. Trabajo compulsivo VS Condiciones laborales

Variable.	Bajo n (%)	Alto n (%)	Prueba Chi cuadrado	Valor p	
Promedio de ingresos	Menos de dos salarios mínimos	1 (20)	4 (16)	0,115	0,944
	Entre dos y cuatro salarios mínimos	2 (40)	9 (36)		
	Más de cuatro salarios mínimos	2 (40)	12 (48)		
Antigüedad en la empresa	Inferior a dos años	0 (0)	3 (12)	2,280	0,320
	Entre dos y cuatro años	1 (20)	11 (44)		
	Más de cuatro años	4 (80)	11 (44)		
Cargo	Administrativo	5 (100)	5 (20)	12,000	0,001
	Operativo	0 (0)	20 (80)		

Nota: Sig. Estadística valor $p < 0.05$

11. Discusión

En la presente investigación se realizó la aplicación del test DUWAS en su versión reducida el cual es una escala de adicción al trabajo que consiste en dos subescalas que permiten evaluar el trabajo excesivo y el trabajo compulsivo, esta se aplica a 30 empleados de una empresa dedicada al turismo, se realizó con personal tanto administrativo como operativo y se encontró una alta prevalencia de trabajo compulsivo en personas que pertenecen a cargos operativos.

Según Castillo y Gómez (2012) el trabajo compulsivo y el trabajo excesivo están directamente relacionados con los factores de personalidad, teniendo en cuenta que el trabajo excesivo se refiere al componente conductual y el trabajo compulsivo al componente cognitivo, sobre esta base se dice que estos componentes miden perfeccionismo, consciencia, obstinación, rigidez, orden, dominación y también permite evidenciar el pensamiento obsesivo.

En la investigación realizada por Porras y Parra (2018), se pudo identificar que muchas de las personas del grupo de estudio tienen creencias irracionales relacionadas con la adicción al trabajo tales como “En mi trabajo lo más importante es la aprobación y reconocimiento de mis jefes” ó “mi trabajo debe ser impecable para que no hayan quejas de mi labor”. Estas se van construyendo debido a que la sociedad actual es considerada como la sociedad capitalista o del consumo que incita a invertir el tiempo libre en trabajo.

En esta investigación los cargos operativos tienen un alto nivel de trabajo excesivo y trabajo compulsivo ya que son quienes generan comisión por el trabajo exitoso (Entre más ventas = Más dinero) y un reconocimiento como mejor vendedor dentro de la empresa, por el contrario, en una investigación realizada por Castillo y Gómez (2012) se realizó un estudio sobre cómo podrían las personas presentar adicción al trabajo según el

cargo que ocupan dentro de una empresa, esta se realizó en hombres y mujeres de cargos administrativos (9 personas) y cargos operativos (12 personas), se obtuvo como resultado que los cargos administrativos son más propensos a presentar adicción al trabajo, aunque no se identifica a qué se dedica la empresa que se utilizó para la prueba, puede también inferirse que es más común que los cargos administrativos tengan una adicción al trabajo por la presión que se maneja en la misma área.

También Castillo y Gómez (2012) analizaron la variable edad y plantearon que las personas jóvenes tienden a pensar en el trabajo de una manera muy notoria por la búsqueda de empleo y también el cambio rápidamente de un trabajo a otro, mientras que quienes llevan más años laborando muestran una dependencia al trabajo para cuidado del mismo. Por el contrario, en la presente investigación se evidencia que las personas mayores de 30 años pueden tener una mayor tendencia a trabajo compulsivo, recalcando que en la muestra estudiada la minoría de participantes son menores de 30 años.

Vásquez, Arredondo y Ramírez (2007) realizaron una investigación donde se determinó que los hombres parecen ser los mayores implicados en el tema de obsesión al trabajo, lo contrario a este estudio donde los resultados arrojan tanto en trabajo compulsivo como en trabajo excesivo porcentajes más altos en las mujeres.

A partir de los resultados se puede observar que las personas separadas tienden a tener una mayor prevalencia en el trabajo excesivo viéndose aquí un porcentaje más alto comparado con personas solteras y casadas. Teniendo en cuenta la investigación realizada por Vega y Moyano (2010) donde el principal objetivo es ver como la adicción al trabajo está relacionado con la satisfacción laboral y la satisfacción familiar, después de la aplicación de las pruebas los autores concluyeron que el tener una insatisfacción familiar puede estar correlacionado con que la persona pase más tiempo trabajando.

En la investigación se pudo evidenciar que el factor económico tiene un claro refuerzo a la adicción al trabajo ya que las personas que tienen un ingreso superior a 4 salarios mínimos tienen un porcentaje más alto en trabajo compulsivo y trabajo excesivo. En una investigación realizada por Moreno, Gálvez, Garrosa y Rodríguez (2005) se plantea que tanto la parte social como el factor económico es un estimulante para tener trabajo excesivo y compulsivo.

También al momento de que los trabajadores tienen creencias irracionales como entre más tiempo trabajen más dinero obtienen, se tiene una concordancia a ir incrementado el trabajo excesivo y compulsivo, según Aponte y Milán (2013) en un estudio que realizaron se obtuvo el resultado de que la adicción al trabajo depende también de la personalidad del individuo ya que la misma puede crear patrones de conducta, ciertos pensamientos y sentimientos.

Por medio de la investigación presente se evidencia que hay un porcentaje más alto en trabajo compulsivo que en trabajo excesivo, aunque en ambos los porcentajes son muy relevantes, a diferencia de una investigación realizada por Colín y Simón (2014) donde se aplicó el test DUWAS y se encontró en una población de 263 personas una mayor prevalencia de trabajo excesivo.

12. Conclusiones

La presente investigación tenía como objetivo identificar que tan prevalente es la adicción al trabajo en una empresa, pero enfocada al área de ventas donde la muestra era en un área específica de venta de paquetes de turismo. Se pudo evidenciar un alto riesgo de adicción al trabajo la cual está representada tanto por el trabajo excesivo como el trabajo compulsivo.

En este estudio se evidenció que la mayor tendencia de adicción al trabajo está en un alto porcentaje en el género femenino. Por otro lado, se determinó que en los cargos que se tuvieron en cuenta no salió un alto índice en los cargos administrativos como se esperaría por la carga laboral, sino por el contrario fueron los cargos operativos los que se encargaron de llevarse el primer lugar en los resultados más altos en tener riesgo de padecer esta adicción comportamental. Aunque en otras investigaciones se confirma que los cargos con más adicción al trabajo son los de las áreas administrativas y gerenciales, pues en esta investigación se identificó que en las empresas con un enfoque comercial es quizá totalmente opuesta la tendencia.

Tocando ya el tema de edad y aunque no se ve una diferencia en los diferentes rangos, se identifica que entre sé es más adulto se puede tener más riesgo de adicción al trabajo.

Para terminar y no menos importante en el estudio se determinó que el riesgo de adicción al trabajo se presenta más en las personas separadas contrario a las personas que están casadas o solteras, este fenómeno puede presentarse por el comportamiento de un adicto al trabajo, donde pasa a un segundo plano a su familia e intereses sociales y la separación es una consecuencia de esta adicción.

Es importante tener claro cuáles son las variables que son más afectadas por la adicción al trabajo, ya que esto nos puede ayudar a determinar mecanismos de acción en contra de esta adicción, para que así esta no sea tendencia en la afectación de la salud mental y se pueda contribuir de alguna manera a los diferentes factores que se deben de tener en cuenta para tener organizaciones saludables.

14. Recomendaciones

- Se recomienda para próximas investigaciones que se tenga en cuenta realizar la aplicación de la batería DUWAS en una muestra de empleados más amplia, para poder tener más información respecto a las afectaciones sobre adicción al trabajo.

- También en la medida que sea posible y viable aplicar un test objetivo de personalidad junto con el DUWAS para poder identificar cuáles son los rasgos de personalidad que tienden a ser más propensos a adquirir esta adicción comportamental.

- Prestar un servicio en el área de bienestar laboral donde se dé un apoyo con personal profesional en psicología para realizar charlas respecto a la moderación de la carga laboral y cómo afrontar y prevenir los excesos de trabajo.

15. Referencias

- Alfredo, H. (2013). Las adicciones no relacionadas a sustancias (DSM-5, APA, 2013) un primer paso hacia la inclusión de las Adicciones Conductuales en las clasificaciones categoriales igentes. *Revista Neuropsiquiatra* 76 (4),
- E. Amorós, (2007). *Comportamiento Organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela de Economía
- Arias, et al (2011). *Manual de adicciones para psicólogos especialistas en psicología clínica en formación*, vol 1, pp 16-19. España: Sociodrogalcohol
- Arias, et al (2012). Psicología de las adicciones. *Psicología de las adicciones*. Vol 1 , pp.56
Recuperado de:
<https://www.unioviado.es/gca/uploads/pdf/Psicologia%20de%20las%20Adicciones,%20vol.1,%202012.pdf>
- Asociación interuniversitaria de investigación pedagógica, (2013). *Globalidad, pluralidad, diversidad*, *Revista de Investigación Educativa*, 3 Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/2833/283328062006.pdf>
- Asociación mentes abiertas. American Psychiatric Association (s. f). *Trastornos adictivos*.
Recuperado de: <https://www.mentesabiertas.org/trastornos-adictivos/blog/tratamiento-psicologico/psicologos/terapia-adultos-infantil/asociacion-psicologia-madrid>
- Bauman, Z. (2005). *Vida líquida*. Polonia: Editorial digital Diegoan.
- Castillo, J. & Gómez, M. (2012). El trabajo excesivo o adicción al trabajo: la adicción al trabajo en una empresa colombiana.: Estudio piloto mediante la aplicación de prueba DUWAS. *Revista Ciencias Salud [online]*, 10 (3), 307-322
- Clínica de tratamiento de adicción RECAL (s.f). *¿Qué es la adicción?* Recuperado 18 de marzo de 2019 de (<https://www.fundacionrecal.org/que-es-la-adiccion/>)

Colín, C. & Simón, N. (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22 (2), julio-diciembre, 16-24.

Colín. (2017). Relación entre satisfacción laboral, grupos generacionales y adicción al trabajo en ejecutivos mexicanos.

Del Libano, M., Llorens S., Salanova, M. & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Revista Psicothema* 22(1), 143-150. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3709.pdf>

Deontológico de Psicología, *Revista latinoamericana de psicología*. p. 213, 221, 223. doi <https://www.redalyc.org/pdf/805/80532121.pdf>

Echeburúa (1999) ¿Adicciones sin drogas? Las nuevas adicciones

Eneida B. Aponte G. Millán A. (2013). *Personalidad y disposición a fluir en el trabajo ¿un camino al bienestar psicológico o a la adicción al trabajo?* Anales de la Universidad Metropolitana Vol. 13 págs. 191-21

Fernández J, López J. (2010). *Adicciones sin droga: Características y vías de intervención* España: Focad.

Fundación Universitaria Konrad Lorenz Colombia, (2000). Código

Garrido, M. (2014). Workaholics: characteristics, identification and prevention from a holistic perspective. *Enfermería Global*, 13(1):362-369. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/289002645_Workaholics_Characteristics_identification_and_prevention_from_a_holistic_perspective

Izquierdo, F. (2018). Adicción al trabajo. Recuperado el 18 de marzo de 2019 de (Psicología On Line).

Jaimes, Ramos, Rodríguez & Suárez. (2011). *Diseños de la investigación*. Recuperado 15 de marzo de 2019 de (http://es.slideshare.net/chicabonsay/diseos-de-lainvestigacin?next_slideshow=1)

Medina, O. & Rubio, L. (2011). Consumo de sustancias psicoactivas (SPA) en adolescentes farmacodependientes de una fundación de rehabilitación colombiana Estudio descriptivo. *Revista Colombiana de psiquiatría*,

Merino, Boada & Prizmic, (2014). La relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo en una muestra española multiocupacional. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n2/v13n2a07.pdf>

Moreno, Gálvez, Garrosa & Rodríguez (2005). *La adicción al trabajo. Psicología Conductual*, 13 (3), 417-428. Recuperado de <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Salud%20Laboral/2005LA-ADICCION-AL-TRABAJO.pdf>

Muñoz, S. & Marin, M. (2017). Adicción al trabajo: aspectos que influyen en su desarrollo y estrategias de promoción y prevención. *Revista electrónica Psyconex: Psicología, psicoanálisis y conexiones*, 9(14) Doi: 328506-129905-1-PB.pdf

Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. New York: World Publishing Co.

Pastor, F. (2014). Adicciones sociales, Independientes revista especializada en adicciones. P 1.

Porras, N. & Parra, L. C. (2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional. *Interacciones*, 4(2), 105-113.

Quiceno, J. & Vinaccia, S. (2007). La adicción al trabajo "workaholism" *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 16(2), 135-142 doi: redalyc.org/articulo.oa?id=281921793004.

Revista Latinoamericana de Psicología (2000). Código Ético del Psicólogo, Colombia. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 32, núm. 1, pp. 209-225

Schaufeli & Taris (2004). *Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)*. Recuperado de: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Scoring_DUWA_S.pdf

Serrano, M. (2014). Pasión y adicción al trabajo: una investigación psicométrica y predictiva. (Tesis doctoral) Universitat Rovira i Virgili, Tarragona.

Shkoler, O., Rabenu E. & Tziner A. (2017). The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors. *Revista Journal of Work and Organizational Psychology* 33 (2017): 193-203. Doi: 10.1016/j.rpto.2017.09.002

Universidad Internacional de Valencia. (2018). Terapia cognitivo conductual de las adicciones. *Revista Ciencias de la salud*.

Vázquez, J. C., Arredondo, F. & Ramírez, A. (2017). La obsesión en el trabajo. Una aproximación desde la impulsividad del sujeto de rendimiento. *Academo, Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*. 4 (1), 1-18. Recuperado de: <https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/627850/Revista%20Academo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vega, A. & Moyano, E. (2010). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena. *Revista salud & sociedad*, 1(3), 222-232.