

CARACTERISTICAS DE LA ADICCION LABORAL EN DOCENTES DE
COLEGIOS OFICIALES DE LA CIUDAD DE CARTAGENA

Artículo

Amira L. Bello Mendivil

Diana M. Silva Olier

Julio Preciado Calderón

Asesor Metodológico y Disciplinar

UNIVERSIDAD DEL SINU

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUAMANAS

ESCUELA DE PSICOLOGIA

CARTAGENA

2008

CARACTERISTICAS DE LA ADICCION LABORAL EN DOCENTES DE
COLEGIOS OFICIALES DE LA CIUDAD DE CARTAGENA

Artículo

Amira L. Bello Mendivil

Diana M. Silva Olier

Julio Preciado Calderón

Asesor Metodológico y Disciplinar

UNIVERSIDAD DEL SINU

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUAMANAS

ESCUELA DE PSICOLOGIA

CARTAGENA

2008

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	1
Introducción	3
Antecedentes del problema	4
Marco teórico	7
Planteamiento del problema	14
Objetivos	14
Justificación	15
Hipótesis	17
Método	17
Participantes	17
Muestreo	18
Muestra estimada	19
Instrumentos	20
Procedimiento	20
Resultados	26
Discusión	28
Referencias	
Anexos	

ABSTRACT

This investigation is based on describing the addiction work and the same time, identify people who has the characteristics of that addiction. The addiction work is a serious disorder, with physical and psychological consequences, is characterized by a excessive, progressive and maladjustment to work with loss of control over the boundaries of work and affecting other areas of everyday life. The implication is answer to a personal lack, different to a work lack.

Participants of this research are teachers at college's city officials from Cartagena with level secondary, in schools with Daytime in academic training. These teachers will have ages between 30 and 60 years old, with 10 years of experience, both sexes. The method will be quantitative and descriptive, and with tool will apply a structural test, it will describe different situations of the diary life with we can identify if someone have or not the characteristics of addiction work.

Keywords: addiction, work activity, disorder, consequences physical and physiological, loss ideas, progressive implications, school teachers, descriptive method, test, teaching experience.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación está basado en describir la adicción laboral e identificar individuos que cumplan las características de dicha adicción. La adicción laboral se define como un trastorno grave, con sus consecuencias físicas y psicológicas, está caracterizada por una implicación progresiva, excesiva, y desadaptativa a la actividad laboral con pérdida de control respecto a los límites del trabajo y que afecta a otros ámbitos de la vida cotidiana. La sobre implicación responde a ansia o necesidad personal más que a una necesidad del entorno laboral. (www.elergonomista.com/**adiccion**.htm .Alonso Fernández, 1996)

Los participantes de esta investigación son docentes de colegios oficiales de la ciudad de Cartagena a nivel de secundaria en 5 colegios mixtos de horario diurno y de formación académica, Estos docentes oscilaron en edades entre 30 y 60 años con un tiempo de trabajo en docencia de 10 años en adelante, de ambos sexos, masculino y femeninos. Se utilizó un método cuantitativo de carácter descriptivo, y como instrumento se aplicó un cuestionario que consta de una serie de enunciados de forma estructurada donde se describen situaciones de la vida diarias con las cuales se pudo identificar si algún participante cumple o no con las características de la adicción laboral. Al realizar la prueba piloto del instrumento se logró alcanzar la validez de este. Después de validado el instrumento se realizó la aplicación a la muestra seleccionada de la población cumpliendo con el criterio de inclusión con el cual se alcanzó el objetivo general propuesto, que consistía en describir e identificar la variable adicción laboral y los objetivos específicos. Al finalizar esta investigación

se encontró que ningún docente padecía adicción laboral totalmente, pero manifestaron algunas características de ello.

Palabras claves: adicción, actividad laboral, fenómeno, trastorno grave, consecuencias físicas y psicológicas, pérdida de control, ideas sobrevaloradas, implicación progresiva y desadaptativa, docentes, colegios oficiales, método descriptivo, cuestionario, formación académica, horario diurno, pruebas icfes, enunciados, prueba piloto, instrumento, alfa de cronbach, objetivos.

INTRODUCCION

La presente investigación muestra las características de la adicción laboral en docentes de colegios oficiales de la ciudad de Cartagena la cual se define como un trastorno grave, con sus consecuencias físicas y psicológicas, está caracterizada por: una implicación progresiva, excesiva, y des adaptativa a la actividad laboral con pérdida de control respecto a los límites del trabajo y que afecta a otros ámbitos de la vida cotidiana. La sobre implicación responde a ansia o necesidad personal más que a necesidad del entorno laboral (Alonso Fernández, 1996). Los resultados se hallaron por medio de un cuestionario el cual se obtuvo de la operacionalización de la variable adicción laboral, mediante este cuestionario se observó y analizó que los docentes de los colegios oficiales que fueron parte de la investigación no se encontraron dentro del cuadro de adicción laboral, pero si manifestaron características típicas de esta adicción como falta de control, negación no afección a la vida cotidiana, irrespetando los límites de horario de trabajo, sobre carga laboral entre otras, las cuales se profundizarán con mayor amplitud en el desarrollo del trabajo. La elección de esta población se debió a la situación actual que vive la educación en Colombia, los docentes de colegios oficiales se ven expuestos a exigencias del gobierno en la educación ofrecida a los jóvenes del país. La mayoría de los docentes trabajan más de una jornada diaria incluso algunos trabajan las tres jornadas con el fin de obtener mayores ingresos estos docentes buscan seguir estudiando para una mayor preparación y aumentar el sueldo, no dejando de lado que al trabajar más de una jornada es mayor el trabajo que llevan para casa (exámenes y trabajos que corregir y calificar) lo cual disminuye el tiempo que se le

dedica a la familia y las actividades con familia y amigos. Por estas razones consideramos como una población vulnerable.

CARACTERISTICAS DE LA ADICCION LABORAL EN DOCENTES DE COLEGIOS OFICIALES DE LA CIUDAD DE CARTAGENA

La adicción al trabajo carece de antecedentes claros ya que el apego al trabajo tiene poco tiempo de ser reconocida como una adicción de tal manera que no existen registros claros de la misma. Es a partir de los años ochenta con el advenimiento de los yuppies cuando la adicción al trabajo es estudiada de manera científica y reconocida como una patología (enfermedad). Un antecedente de esta enfermedad es el síndrome de Karoshi (o síndrome de Fatiga Crónica). Tomado de www.gestiopolis.com, adicción laboral, Ing. Carlos Mora Venegas.

Todo esto se comienza a investigar desde que el sistema japonés de dirección y gestión de la producción despertó interés desde hace décadas a nivel internacional cuando la relación entre la organización productiva japonesa y los casos de muerte súbita debidos a enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares, se convirtió en un importante tema de debate en el país del sol naciente. Este tipo de muertes fue denominado karoshi, lo que significa "muerte por exceso de trabajo". Tanto en Norteamérica como en Europa, algunos estudios han demostrado una relación significativa entre una alta fatiga laboral (demandas productivas muy altas, y bajos niveles de control y apoyo social) y las enfermedades cardiovasculares.

El primer caso conocido de karoshi se registró en 1969. Consistió en el fallecimiento de un trabajador de 29 años, perteneciente al departamento de

facturación de la compañía periodística más importante del Japón, a causa de un infarto. Este caso fue inicialmente considerado como "muerte súbita ocupacional"

Con el síndrome de Karoshi la persona fallece repentinamente y como consecuencia de una hemorragia cerebral, insuficiencia cardiaca y respiratoria debido al exceso de fatiga que produce hipertensión. Tomado de www.entornomedico.com, fundación misión de vida, Dr. Gustavo Castillo Ramírez.

Gracias a la aparición del síndrome de karoshi es uno de los antecedentes más relevantes de la adicción laboral apareciendo como una enfermedad anterior a dicha adicción con características similares, a las conductas de los yuppies en sus actividades laborales y teniendo como base los criterios para determinar una adicción, aparece un nuevo tipo de adicción, la adicción laboral, considerada hoy día como una adicción sin sustancias, se puede reconocer como una patología al igual que otro tipo de adicciones aunque hoy día no existen investigaciones suficientes sobre el tema.

Como se menciona anteriormente, actualmente existen pocas formas o instrumentos de evaluar la laboradicción, sin embargo son pocos los instrumentos que se han utilizado en estudios empíricos de forma repetida y que aporten información suficiente sobre los requisitos psicométricos de los instrumentos utilizados.

Bernardo Moreno, Macarena Galvez, Eva Garrosa y Raquel Rodriguez de la facultad de psicología de la Universidad Autónoma de Madrid en su artículo "la adicción al trabajo" plantean que tres son las principales medidas de laboradicción

que han tenido una relativa extensión y uso y que aportan datos psicométricos sobre los instrumentos: el Workaholic Adjective Checklist (WAC, Haymon, 1993), el Work Addiction Risk Test (WART, Robinson 1998a) y el Workaholism Battery (WorkBat, Spence y Robbins, 1992).

Haymon (1993) elaboró el Workaholic Adjective Check List con motivo de su tesis doctoral en una muestra de 200 estudiantes varones. Consta de 72 cuestiones que indagan las actitudes y las conductas relacionadas con el trabajo con un sistema de respuesta likert. Los análisis factoriales mostraron cinco factores: ansiedad, conducta obsesiva-compulsiva, manía, intolerancia e incertidumbre.

Robinson ha desarrollado el Work Adiction Risk Test (WART, Robinson, 1998b) que consta de 28 ítems elaborados a partir de las descripciones habituales de los laboradictos. Las respuestas se hacen en un formato likert de cuatro puntos de intervalo, y la puntuación tiene un rango de 25 a 100 en la suma total. Según el autor, las puntuaciones entre 25 y 56 indican ausencia del problema, una puntuación entre 57 y 66 indicaría una presencia media y las puntuaciones superiores a 67 indicarían una presencia clara de laboradicción. Aunque se han agrupado los ítems en cinco categorías, no existe información sobre su fundamentación factorial. La fiabilidad temporal en un plazo de dos semanas con 151 universitarios fue de 0,83 y la consistencia alfa de Crombach fue de 0,85. La validez convergente en una muestra de estudiantes utilizando medidas de Patrón A de conducta y de ansiedad mostraron que los sujetos laboradictos tendían a puntuaciones altas en el Patrón A de conducta y en ansiedad. Linley, Brady, O'Driscoll y Marsch (2002) consideran que el WART evalúa principalmente los elementos propios del patrón A de conducta. Existe una adaptación del WART al castellano (Fernández-Montalvo y Echeburúa, 1998).

Spence y Robbins (1992) han elaborado su "Worhaholism Battery" basados en la definición ya expuesta de los autores y que diferencia tres componentes en la laboradicción: implicación laboral, sentimiento de compulsión al trabajo y disfrute con el trabajo. Los datos de consistencia de cada una de las subescalas muestran una consistencia superior a 0,67 en una muestra de 368 trabajadores sociales. Utilizando

un sistema de análisis de cluster han elaborado seis tipos de laboradicción destacando, laboradictos, entusiastas del trabajo, laboradictos Entusiastas, trabajadores no comprometidos, trabajadores relajados, trabajadores desencantados. Esta tipología proviene de los diferentes patrones que se obtienen con las tres escalas.

(www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/2005LAADICCION.TRABAJO.pdf).

Estos instrumentos mencionados muestran características similares al utilizado en esta investigación, la diferencia radica en el tipo de población seleccionada, por lo tanto es un instrumento que se suma a estos estudios, pero dirigido a un tipo de población distinta a las mencionadas.

Todos estos estudios son de gran relevancia e importancia para nuestra investigación, nos ubican en los estudios hasta la fecha realizados y ofrecen una visión clara de los tipos de población utilizados, sirviendo como base a otras investigaciones o realizar un estudio con población distinta. Aunque no se encuentren del todo validados, uno de los estudios más completos sobre adicciones, adicción laboral específicamente, con más relevancia y más conocidos por toda la información hallada es el del Dr. Fernández Alonso (1996) quien en sus investigaciones sobre adicciones actuales dice “La adicción laboral es una dedicación intensa al trabajo y ha sido considerada como buena: como una adicción positiva. Se ha empezado a considerar este fenómeno como un trastorno grave, con sus consecuencias físicas y psicológicas”.

Debido a la poca existencia de investigaciones y estudios acerca de la adicción laboral, se han postulado y publicado pocas teorías con respecto al tema, dentro de estas teorías encontramos la planteada por: Alonso Fernández, *Presidente*

de la sociedad Europea de psiquiatría social y catedrático de la Universidad Complutense de Madrid, investigaciones en tipos de adicciones actuales (2003), publicaciones: libro: nuevas adicciones; quien aporta un concepto, características, intervenciones y hasta formas de tratamiento; ha realizado investigaciones y planteado su propia teoría acerca de este tipo de adicción que garantizan su experiencia y pleno conocimiento del tema.

Según este autor la dedicación intensa al trabajo ha sido considerada como buena: como una adicción positiva. Menciona además que esta dedicación se ha empezado a considerar como fenómeno, como un trastorno grave, con sus consecuencias físicas y psicológicas, caracterizada por: una implicación progresiva, excesiva, y desadaptativa a la actividad laboral con pérdida de control respecto a los límites del trabajo y que afecta a otros ámbitos de la vida cotidiana. La sobre implicación responde a ansia o necesidad personal mas que a necesidad del entorno laboral, se distingue por su actitud normalmente acompañada de ideas sobrevaloradas. Según este autor los adictos laborales presentan características como: Implicación elevada, Impulso por presiones personales, incapacidad de disfrute, búsqueda de poder o prestigio, Todo esto va acompañado frecuentemente por sentimiento de inferioridad y miedo al fracaso. Las personas adictas al trabajo presentan además unos síntomas característicos dentro de los que se destacan la negación del problema, distorsión de la realidad, Necesidad de control, Tolerancia creciente, síntomas de abstinencia en vacaciones, pero aclara además, que no toda dedicación intensa al trabajo es adicción. Puede haber personas trabajadoras que saben desconectar en su tiempo libre. Mientras que los adictos carecen de control, no desconectan, el trabajo es el elemento prioritario de todo lo que le rodea, son

personas insatisfechas o irritables cuando están fuera del trabajo.

Por último Alonso Fernández plantea como parte importante que para determinar una persona adicta al trabajo existen unas señales de alarma como son: prisa constante y ocupación continua, urgencia de tiempo, necesidad de hacer varias tareas simultáneamente, necesidad de control, rigidez de pensamiento ("cerrados de mente"), la persona no delega funciones, es perfeccionista, mantiene miedo al fracaso, presenta poco control, alto nivel de exigencia, intolerancia, dificultades en las relaciones personales consideradas como una pérdida de tiempo, "Embriaguez" de trabajo, alternancia de sobreimplicación y reducción drástica del trabajo, dificultad para relajarse y divertirse, el ocio es considerado como pérdida de tiempo, pérdidas parciales de memoria, pérdida de memoria por atención simultánea a muchas cosas, descuido de lo familiar, Impaciencia e irritabilidad. Su tiempo es un recurso muy preciado y por lo general presentan un déficit de autoestima.

En definitiva como menciona Alonso Fernández se trata de una adicción caracterizada por: Aumento desmesurado del rendimiento laboral. Gran sentido del cumplimiento del deber, carencia de aficiones, sentimiento de culpabilidad con el ocio, implicación en una batalla sin fin por el éxito, Suele ir acompañada de depresión, ansiedad e ira, En gente más perfeccionista y con más problemas de salud. Siendo estos algunos de los puntos de la teoría, que se logro evidenciar en los resultados de la investigación como características de la adicción laboral, planteados principalmente en los objetivos generales y específicos.

(www.elergonomista.com/adiccion.htm)

Fernández, A. tomado de libro *nuevas adicciones*. Capitulo 1.España: ediciones TEA.

Otra de las teorías planteadas es la de Isidoro Martín Martín, psicólogo clínico y terapeuta, especialista en drogodependencias (Roma), quien encontró que la adicción al trabajo esta mas relacionada con la impulsividad, con la falta de control y hay una desestructuración en las tres áreas de la persona: pensamientos, conductas y emociones, dice que la adicción comienza cuando una persona empieza una actividad y pierde el control sobre lo que hace.

Desde nuestra opinión, el problema no estaría tanto en la emotividad, sino en no guardar los límites o no gestionar. Por ejemplo el no saber poner limites firmeza y flexibilidad a la vez y, al mismo tiempo, no integrar adecuadamente esos sentimientos, por entrar en juego con otra suerte de variables se dice que tiene buen pronóstico con tratamiento. Martín Martín, I. Pérez del río, F. RET. Tomado de *Revista de toxicomanías* #46-2006.

Rosa Sender, psiquiatra, ex profesora de la Universidad de Barcelona, en su libro: *el trabajo como adicción* dice “para llegar a ser un laboroadicto es fundamental poseer rasgos de personalidad que impliquen un alto nivel de actividad y de receptividad a los logros obtenidos, con grandes toques de hostilidad e impaciencia”.

A diferencia de lo planteado por Alonso Fernández en su teoría, mencionando que la sobre implicación responde a ansia o necesidad personal más que a necesidad del entorno laboral, distinguiéndose por su actitud normalmente acompañada de ideas sobrevaloradas. El trabajador entregado y sano es, por el contrario, muy afiliativo, sabe delegar y transmitir entusiasmo a sus compañeros, subordinados o superiores, además se desenvuelve perfectamente en equipo y sabe compartir responsabilidades y disfrutar de los éxitos de los demás, es por eso que Alonso Fernández aclara, que no toda dedicación intensa al trabajo es adicción.

Para Sender, el llamado patrón A de conducta es el principal responsable o uno de los más destacados factores de riesgo de la laboroadicción. Dice que "quienes presentan este patrón son, por definición, personas con altos grados de impaciencia, hostilidad y actividad; muy sensibles al éxito social obtenido, y recelosos a evaluar los éxitos de los demás, pese a su aparente prepotencia, son siempre vulnerables a los vaivenes ambientales y dispuestos a dirigir su actividad a la adquisición de éxitos a corto plazo. Suelen ser también muy exigentes, despectivos, autoritarios e incluso tiránicos con sus subalternos. Son incapaces de delegar y tienen la convicción de que nada saldrá bien si algo escapa a su control", menciona Sender.

Sender, R. tomado de libro: *trabajo como adicción*. Capítulo 1. Barcelona: Ediciones en Neurociencias, 1997.

Rosa Sender nos hace un aporte un aporte valioso acerca de adicción laboral, con el cual logramos tener una visión más completa de este tema, como complemento de las otras teorías; en sus planteamientos se evidencian algunas coincidencias con los otros autores, así como algunas diferencias sobre todo en la posible causa de la adicción laboral, planteando que esta adicción tiene que ver con el tipo de personalidad tipo A que presente un individuo, en este trabajo no se pretende llegar a determinar la causa de la adicción laboral, sino identificar las características de esta y determinar si dentro de la población seleccionada existen participantes que cumplan con este criterio.

Finalmente se eligió la teoría de Alonso Fernández, 1996, porque es la teoría que más se adapta e identifica con nuestro objeto de investigación, es una definición

y característica completa y concreta en la que se explica de mejor manera esta problemática, por lo que se lograra describir la variable adicción laboral, de igual manera su autor es un psiquiatra reconocido interesado en el tema de las adicciones, especialmente la adicción laboral.

A partir de todas estas teorías, surge un interrogante ¿cual es la caracterización de la adicción laboral en docentes de la ciudad de Cartagena?

Para lograr encontrar su respuesta, el objetivo general de esta investigación están basados en describir la adicción laboral e identificar individuos que pertenezcan a la población y que cumplan las características de la adicción laboral teniendo en cuenta lo establecido en la teoría y dar a conocer la adicción laboral como un factor determinante y amenazante que lo puede llegar a padecer cualquier individuo. entre los objetivos específicos se encuentran: establecer la validez inicial del instrumento haciendo uso de una prueba piloto, identificar los malestares físicos que se asocian a la adicción laboral a través de los resultados arrojados por el instrumento; determinar si este tipo de adicción se produce como un proceso progresivo, excesivo y desadaptativo mediante los datos obtenidos y procesados después de la aplicación del instrumento; analizar el grado de afección a la vida cotidiana que puede presentar el individuo al observar las respuestas de los participantes en cada uno de los enunciados que corresponden a la dimensión de afección a la vida cotidiana; establecer si el individuo posee pérdida de control en sus actividades al seleccionar opciones de respuesta en el cuestionario (instrumento) que lo manifiesten; observar si existe ansiedad en el individuo con adicción laboral por medio de la obtención de datos y el análisis de cada uno de ellos.

Todo esto se justifica de acuerdo a los requerimientos establecidos por la universidad del Sinu seccional Cartagena-Escuela de psicología para culminar los estudios en pregrado de esta carrera y lograr el objetivo de obtener el título profesional, aportando a la universidad un proyecto de investigación que contribuye a fortalecer el crecimiento de la línea de investigaciones en el área de psicología organizacional ya que en el momento no existe y ha sido una dificultad al realizar trabajos investigativos, ayudamos a contribuir a la solución del problema dando a conocer a la población de docentes y empleados en general que la adicción laboral existe se puede llegar a padecerla y no solo afecta al individuo si no también al entorno y ambiente laboral en el cual se desempeña afectando el clima organizacional la producción de la empresa y entorpecer el logro de los objetivos y metas de la organización por lo tanto es un tema que merece la atención e importancia por parte de todas las entidades, para este problema es pertinente que esta adicción se ubique y se maneje dentro de los riesgos profesionales que hagan parte del programa de salud ocupacional de acuerdo al tipo de labor que presente el empleado y así evitarla y tratarla de la manera adecuada, en cuanto a la educación docentes oficiales de la ciudad de Cartagena población utilizada en esta investigación también es posible que se refleje este tipo de adicción por razones explicadas anteriormente, por lo tanto con este trabajo se muestra que puede influir en su rendimiento laboral y en la calidad de educación que brindan a estudiantes, Dando pie a próximos estudios en este área de la psicología y al logro del objetivo de la dirección de investigaciones de la Universidad, ayudando a su vez, a enriquecer el conocimiento de la psicología organizacional en la administración del recurso humano teniendo en cuenta que las leyes laborales no tienen contemplada la adicción

al trabajo como problemática actual (nueva adicción), razón por cual no se han tomado las medidas necesarias para prevenirla o en su defecto tratarla. Dejando la iniciativa a que se continúe con esta investigación de tal manera que se fortalezca, se enriquezca y que sea útil a otras investigaciones futuras, siendo base de otros estudios con respaldo científico.

Al llevar a cabo esta investigación se ha tomado en cuenta la importancia de la misión de la universidad en la formación de seres íntegros al servicio de la comunidad, a la cual se le aportaría el conocimiento y la sensibilización de una adicción que no es conocida, pero que hoy día es una problemática que está afectando a la población y no se están tomando medidas para ello, porque desafortunadamente no existen investigaciones, ni estudios suficientes con los cuales se categorice dentro de las demás adicciones, como una adicción progresiva y degenerativa a nivel físico, emocional, familiar y social; considerándose actualmente como un comportamiento positivo, una demostración de eficiencia laboral muy bien vista socialmente, además una de las formas de adicción legal sin droga más establecidas, y más sutilmente solapadas, en una sociedad en la que priman los valores de la productividad, la competitividad, el éxito social y la búsqueda de bienes materiales.

Se ha considerado viable y funcional esta investigación porque al trabajar en ella se han tomado en cuenta medidas y procedimientos necesarios y oportunos de tal manera que se logre realizar y alcanzar el objetivo propuesto en dicho estudio, dentro de estas medidas se pueden mencionar una población de fácil acceso, características del contexto de aplicación propicias para resultados esperados, un instrumento que cumple con los criterios para determinar la adicción Laboral que se mencionan en la

teoría al que se lograra validar, después de validado el instrumento, este es confiable y se puede utilizar con fines investigativos para otros estudios y contextos.

“En estos trabajos de investigación descriptivos las hipótesis no suelen ser utilizadas”, dicen Hernández, Fernández y Baptista en su libro: metodología de la investigación; “pero cabe comentar que no en todas las investigaciones descriptivas se formulan hipótesis de trabajo o que estas son afirmaciones más generales, porque no es sencillo realizar estimaciones con cierta precisión respecto a fenómenos del comportamiento humano”, en este caso la hipótesis será, se describirá la adicción laboral en docentes de colegios oficiales de la ciudad de Cartagena.

METODO

Participantes

Los participantes de esta investigación serán docentes a nivel de secundaria en 5 colegios mixtos de horario diurno, calendario B y de formación académica, serán 5 colegios oficiales ubicados por la secretaria de educación dentro de los mas altos en puntaje de pruebas icfes 2007. Estos docentes deberán oscilar en edades entre 30 y 60 años con un tiempo de trabajo en docencia de 10 años en adelante (criterio de inclusión). La población seleccionada para la investigación fueron docentes de colegios oficiales, no se escogió otro tipo de población porque esta una de las que se pueden considerara como vulnerables ya que la mayoría de los docentes trabajan más de una jornada diaria incluso algunos trabajan las tres jornadas con el fin de obtener mayores ingresos estos docentes buscan seguir estudiando para una mayor preparación y aumentar el sueldo. No dejando de lado que al trabajar más de una

jornada es mayor el trabajo que llevan para casa (exámenes y trabajos que corregir y calificar) lo cual disminuye el tiempo que se le dedica a la familia y las actividades con familia y amigos. Por estas razones consideramos como una población vulnerable. (Criterio de exclusión).

Con el fin de denotar dificultades y errores en el instrumento de aplicación y en la aplicación de este se realizara una primera aplicación (prueba piloto) de donde se obtendrán los resultados que demuestren la validez del instrumento o por lo contrario se indiquen fallas o dificultades ya sea en la elaboración del cuestionario, enunciados u operacionalización de la variable con la finalidad de que se nos permita modificar o corregir, con lo que se buscara mejores resultados. Esta primera aplicación se realizó en docentes de colegios con iguales características a la población de la muestra general del estudio o investigación.

Muestreo

La muestra seleccionada de la población para la investigación fue obtenida a través de un muestreo intencional (por conveniencia), dicha muestra consta de 65 participantes cumpliendo con las características del criterio de inclusión.

Muestra estimada

La Muestra estimada está conformada por 25 docentes obtenidos de los 65 participantes de la muestra total con las mismas características del criterio de inclusión, los colegios donde se llevo a cabo la investigación serán los siguientes: Colegios con puntaje alto en pruebas icfes 2007:

- institución educativa Fe y Alegría las Gaviotas
- institución educativa Juan José Nieto
- institución educativa de Promoción Social
- institución educativa Soledad Acosta de Samper
- institución educativa Luis Carlos López

colegios	# de docentes		Porcentaje		Muestra estimada	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres
Institución educativa Juan José Nieto	5	8	3.25	5.2	2	3
Institución educativa Fe y Alegría las Gaviotas	7	6	22.75	3.9	1	4
Institución educativa de Promoción Social	4	9	2.6	5.85	3	2
Institución educativa Soledad Acosta de Samper	5	8	3.25	5.2	3	2
Institución educativa Luis Carlos López	7	6	22.77	3.9	2	3
	28	+ 37	100 %		11	+ 14
TOTAL	65				25	

Instrumentos/ materiales

El cuestionario aplicado consta de una serie de enunciados (25) de forma estructurada donde se describen situaciones de la vida diarias con las cuales se puede identificar el participante, teniendo en cuenta todos los ámbitos de vida del individuo: social, familiar, laboral, etc. Todos estos obtenidos de la operacionalización de la variable (ver anexo 1), adicción laboral (dimensiones e indicadores) planteados en la teoría que se constatan por escrito a fin de obtener la información necesaria para la realización de una investigación.

Para la aplicación del instrumento se utilizaron Lápices, borradores, tajalápiz en buen estado y el instrumento de forma clara y organizada para cada participante, el instrumento se aplicó en un espacio sin estímulos visuales y auditivos que perturbaran la concentración de los participantes. Hubo una relación de confianza entre el participante y el examinador por si hay dudas o preguntas. Las instrucciones al participante fueron explicadas de forma clara y hubo disposición completa del tiempo por parte de examinadores y participantes (sin prisa).

Procedimiento

Para establecer la respuesta al interrogante de investigación se utilizó un método cuantitativo de carácter descriptivo, de tal manera que se identifique si algún sujeto cumple con las características de la adicción laboral.

Según Hernández, Fernández y Baptista, en su libro Metodología de la Investigación una *investigación cuantitativa* es aquella donde se recogen y analizan datos cuantificables sobre variables. En este tipo de investigaciones encontramos el *estudio descriptivo* donde se describen fenómenos, situaciones, contextos y eventos buscando especificar las propiedades,

las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, se selecciona una serie de factores y se mide o recolectan datos sobre variables, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

Se aplicó este tipo de investigación porque es precisamente lo antes mencionado sobre método descriptivo, lo que se realizara con la variable a investigar: adicción laboral, Considerando este tipo de método el más apto para dicho estudio.

Basamos la metodología de esta investigación en estos autores (Hernández, Fernández y Baptista) porque consideramos válidos y confiables sus planteamientos en cuanto a estudios cuantitativos, siendo estos los autores más reconocidos en nuestra formación académica en investigación.

Durante el procedimiento requerido para la aplicación de este instrumento, se tomaron en cuenta aspectos como: el formato del instrumento, características del contexto de la población, operacionalización de la variable y la teoría en la que se basó la investigación de tal manera que se mida lo que se pretende medir, se llevó a cabo por etapas:

En la *primera etapa* el cuestionario se aplicó por las investigadoras principales. Cada aplicación del instrumento se realizó de manera individual porque se aplicó a cada docente en su tiempo libre o espacio y tiempo disponible, en el lugar donde se encontraron ubicados dentro de la institución en un tiempo de 20 minutos para cada participante, si no es suficiente este tiempo para que el participante haya finalizado el cuestionario. Los examinadores explicaron las instrucciones del cuestionario y estuvieron presentes durante la aplicación para cualquier duda o preguntas de los participantes. En la *segunda etapa* luego de haber

transcurrido los 20 minutos de aplicación del cuestionario, los examinadores procedieron a recogerlos, *Tercera etapa:* análisis de respuestas de los cuestionarios y procesamiento de información: este instrumento consta de 25 ítems, debiendo señalar la persona la opción que considere pertinente o que se relacione con su estilo de vida se evaluara por medio de una escala de 10 puntos, donde varían los valores de cada opción de respuesta de 1, 2,3, 4 donde 4 representa el mayor valor y cuya sumatoria equivale a 10 puntos, los puntajes para ubicar a la persona dentro del perfil de adicción laboral o no se obtuvieron por medio de una escala de 1 a 100, donde se determino así: de 1 a 25: bajo; de 25 a50 medio bajo; de 50 a75 medio alto; de 75 a 100 alto.

Para cada enunciado se presento una puntuación con una escala de razón de 10 puntos equivalentes al 100%. Se tienen valores para cada ítem, los cuales tendrán un valor diferente para cada pregunta.

Se realizo la sumatoria de puntos de acuerdo a las respuestas de los participantes e introducción de estos datos al programa SPSS para procesamiento e interpretación.

Al llevar a cabo esta aplicación se tomaron en cuenta las características, limitaciones y alcances tanto de la población, como de las instituciones, donde se llevo a cabo la aplicación del instrumento.La información primaria proviene de docentes que laboran en colegios oficiales de la ciudad de Cartagena como: institución educativa fe y alegría las gaviotas, institución educativa Juan José Nieto, institución educativa de promoción social, institución educativa Soledad Acosta de Samper, institución educativa Luis Carlos López.

Esta investigación no posee fuentes secundarias porque no hay antecedentes e instrumentos en cuales basarnos para medir la variable adicción laboral, pese a esto fue creado el instrumento por las investigadoras principales, quienes operacionalizacion de la variable

(ver tabla 2) adicción laboral teniendo en cuenta la teoría planteada por *Alonso Fernández* en el marco teórico.

Referencias

Hernández R, Fernández c, baptista p. *Metodología de la investigación*. Capitulo 5. Cuarta edición. Editorial MC GRAW HILL

Martín martín, I. Pérez del río, F. RET. *Revista de toxicomanías* #46-2006

Sender, R. *trabajo como adicción*. Capitulo 1. Barcelona: Ediciones en Neurociencias, 1997.

Fernández, A. *nuevas adicciones*. capitulo 1. España: ediciones TEA,

American Psychological Association (2002). *Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association*. México: Manual Moderno. (Orig. 2001).

Universidad Cattólica de Colombia (2002). *Guía para la elaboración y presentación de trabajos escritos basada en las normas APA*. Manuscrito no publicado, Bogotá.

Fernández-Montalvo, J. y Echeburúa, E. (1998). Laborodependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 3, 103-120.

González Duro, E. (2005). *El riesgo de vivir. Las nuevas adicciones del siglo XXI*. Madrid: Temas de Hoy.

Killinger, B. (1993). *La adicción al trabajo*. Barcelona: Paidós

Mena E. Rodriguez A. Perez A. *la actividad laboral puede convertirse en una adicción*.

proquest. *Noticias fionancieras*. Miami, noviembre 21 de 2005

Mora C. Franco J. Diaz. *La adicción al trabajo es mas pura que cualquier otra*. ondasalud.com.(2001)

Safont.N. *puede el trabajo convertirse en adicción*. Latinsalud.com,(2004)

Liliana Rapoport..*Adictos al trabajo*.(2002)Mundogestalt.com

Marisa Bosqued. *Que no te pese el trabajo*.Paidos 2005

Moreno B . Gálvez M. Garros E. Rodríguez R. *la adicción al trabajo*.Publicado en: *Psicología Conductual*, 13,3, 417-428, (2005)

Cronbach, l.j (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of test*. *Psychometrika*, 16, 297-334.

Ley 1090 de 06 de septiembre de 2006. Colegio colombiano de psicología. Art. 46-51.

Tabla 2. *Definición operacional*

DIMENSIONES	INDICADORES
1. Malestares físicos asociados	1.1 Alto grado de estrés 1.2 Sueño no reparado 1.3 Agotamiento corporal
2. Proceso progresivo, excesivo y desadaptativo	2.1 Trabajo 2.2 Vida familiar 2.3 Situaciones externas
3. Afección a la vida cotidiana	3.1 Actividades familiares 3.2 Tiempo familiar 3.3 Acercamiento familiar
4. Pérdida de control	4.1 Compulsiones excesivas 4.2 Autoexigencias 4.3 Tolerancia ante los fracasos
5. Ansiedad	5.1 Hora laboral 5.2 Tiempo Libre 5.3 Vínculo afectivo familia

RESULTADOS

La adicción laboral fue evaluada mediante el instrumento: “caracterización de la adicción laboral”, este indicador consta de 25 ítems, debiendo señalar la persona la opción que considere pertinente o que se relacione con su estilo de vida(escala de 10 puntos, donde varían los valores de cada opción de respuesta de 1, 2,3, 4 donde 4 representa el mayor valor y cuya sumatoria equivale a 10 puntos) los puntajes para ubicar a la persona dentro del perfil de adicción laboral o no se obtienen por medio de una escala de 1 a 100, donde se determinara de 1 a 25: bajo; de 25 a50 medio bajo; de 50 a75 medio alto; de 75 a 100 alto. Para obtener los resultados de las opciones de respuesta se elaboro una plantilla para ubicar con facilidad la opción de respuesta del participante y su respectivo valor.

Después de validado el instrumento se realizo la aplicación a la muestra seleccionada de la población cumpliendo con el criterio de inclusión con el cual se alcanzo el objetivo general propuesto que consistía en describir e identificar la variable adicción laboral. La descripción de esta variable se llevo a cabo al momento de la operacionalizacion (dimensiones, indicadores y enunciados) de la variable y la realización del cuestionario, teniendo en cuenta como se describe y caracteriza un adicto laboral en la teoría de Alonso Fernández. Dentro de la aplicación del instrumento se intento identificar docentes que cumplieran con el perfil del adicto al trabajo; se logro alcanzar y evidenciar los objetivos específicos dentro de los que destacamos establecer la validez inicial del instrumento de investigación (prueba piloto), identificar los malestares físicos que se asocian a la adicción laboral, determinar si este tipo de adicción se produce como un proceso progresivo, excesivo y desadaptativo, analizar el grado de afección a la vida cotidiana que puede

presentar el individuo, establecer si el individuo posee pérdida de control en sus actividades , observar si existe ansiedad en el individuo con adicción laboral.

Los resultados no arrojaron datos relevantes que confirmaran la presencia de docentes adictos al trabajo, se asume que aunque no se evidencien datos que afirmen la existencia de docentes adictos al trabajo, algunos de ellos en sus respuestas reflejaron conductas y características de esta adicción mostrando frecuencias en sus respuestas contradictorias en algunos de los ítems.

Entre menor y mayor puntaje de la variable (ver tabla 2, histograma 31) la media establecida es de 50 como puntaje mínimo y 75 como puntaje máximo obtenido, los participantes que han puntuado mas de 75 son ubicados dentro de la desviación típica. Dentro de los resultados de la investigación ningún participante se ubico dentro de la desviación estándar, todos estuvieron ubicados dentro de la tendencia central por azar, es decir ningún participante ocupo o estuvo dentro del promedio establecido para ubicarlo dentro de la adicción laboral. En esta investigación no se hallaron personas adictas al trabajo totalmente, se identificaron con algunas características de esta adicción, aquí se evidencian los resultados de los objetivos específicos (dimensiones), estos participantes manifestaron características de algún malestar físico, de que su rol laboral en ocasiones se vuelve un proceso excesivo y desadaptativo, presentando pérdida de control y cierto grado de ansiedad ocasionalmente. Estos datos no son relevantes, ni significativos como para ubicar a los participantes dentro de esta adicción. Al analizar los resultados de la investigación donde no hubo participantes totalmente adictos al trabajo, ubicándose todos dentro de las medidas de tendencia central, se asume que sería por las siguientes causas: la población utilizada no fue la adecuada, hubo manipulación del cuestionario por los participantes, aplicación del cuestionario (tiempo, hora, lugar, espacio de aplicación).

Con la realización de esta investigación, validación del instrumento y resultados obtenidos se cumplen en un 100% todos los puntos establecidos en la justificación de dicho trabajo, se logro contribuir a lo establecido en la misión y al objetivo de la dirección de investigaciones la Universidad del Sinu- seccional Cartagena, de la misma manera a la escuela de psicología se aportara un proyecto de investigación de una temática novedosa y poco conocida como lo es la adicción al trabajo, contribuyendo a fortalecer el área organizacional con la creación de un instrumento válido y confiable que puede ser de utilidad en futuras investigaciones. Dando a conocer a la comunidad una clase de adicción poco conocida pero que hoy día es una problemática que está afectando a la población por ser una adicción progresiva y degenerativa a nivel físico, familiar, emocional y social que puede llegar a padecerla cualquier individuo.

DISCUSION

Los resultados analizados desde un enfoque psicológico sugieren al constatar con la teoría de Alonso Fernández donde se establece que una de las características principales de la persona adicta al trabajo es la negación del problema y el pensar que controlan la situación, por esta razón no se arrojaron resultados de participantes adictos laborales en su totalidad, pero se evidenciaron respuestas que cumplen características de esta adicción, notándose además que los participantes presentaron contradicciones entre las opciones de respuesta relacionadas, sin embargo, no en todos los casos sucedió de igual forma, algunos participantes no cumplían características como las mencionadas anteriormente. Las personas adictas al trabajo valoran su tiempo como un recurso muy preciado e irrecuperable por lo tanto algunos participantes no presentaron la disposición completa del tiempo sugerido para la resolución del cuestionario o simplemente se negaron participar por el afán de ir a trabajar, ya que lo consideraban una pérdida de tiempo por múltiples ocupaciones considerando sus labores indispensables e impostergables.

En esta investigación no se hallaron personas adictas al trabajo totalmente, se identificaron con algunas características de esta adicción.

Los resultados de la presente investigación parecen apoyar una perspectiva que ha adquirido un creciente protagonismo en el campo de las adicciones: la que preconiza la inclusión de las adicciones psicológicas, conductuales o no químicas. En este sentido proporcionan apoyo empírico a los planteamientos teóricos según los que los objetos y actividades tienen, al igual que las drogas, la potencialidad de desencadenar adicciones. Sin embargo, todavía son pocos los trabajos que han contrastado la relación entre adicciones químicas y conductuales; además se necesitan desarrollar investigaciones que analicen

conductas de drogas y anti normativas como robos, vandalismo; sino también los excesos en otros comportamientos (trabajo, compras, juego, internet, etc).

Para investigaciones futuras se sugiere que se realicen investigaciones o trabajos sobre problemáticas que amenacen la salud laboral del empleado y dar a conocer estas problemáticas e intentar disminuirlas, trabajos que enriquezcan el conocimiento de la línea de investigación de psicología organizacional en la administración del recurso humano de tal manera que se fortalezcan y que sea útil a investigaciones futuras. Aclarando que para futuras investigaciones se debe de analizar y mejorar el cuestionario en los enunciados que tuvieron un menor puntaje en fiabilidad pero por esta razón no deja de ser válido y confiable simplemente un factor a mejorar en el instrumento. Desde el punto de vista psicológico los hallazgos encontrados en la investigación nos permiten aportar a la solución del problema, dando a conocer a la población de docentes y empleados en general que la adicción laboral existe se puede llegar a padecerla y no solo afecta al individuo si no también al entorno y ambiente laboral en el cual se desempeña afectando el clima organizacional la producción de la empresa y entorpecer el logro de los objetivos y metas de la organización por lo tanto es un tema que merece la atención e importancia por parte de todas las entidades, para este problema es pertinente que esta adicción se ubique y se maneje dentro de los riesgos profesionales que hagan parte del programa de salud ocupacional de acuerdo al tipo de labor que presente el empleado y así evitarla y tratarla de la manera adecuada, en cuanto a la educación docentes oficiales de la ciudad de Cartagena población utilizada en esta investigación también es posible que se refleje este tipo de adicción por razones explicadas anteriormente, por lo tanto con este trabajo se muestra que puede influir en su rendimiento laboral y en la calidad de educación que brindan a estudiantes.

ANEXOS

CUESTIONARIO

CARACTERISTICAS DE LA ADICCION LABORAL

A continuación encontrará una serie de preguntas con 4 opciones de respuesta, marque con una X la opción que considere pertinente o que se relacione con su estilo de vida.

Por favor responda las preguntas de forma sincera, si tiene alguna duda pregunte al examinador. Para resolver el cuestionario tendrá un tiempo de 20 minutos:

1. Siente que se destaca con frecuencia:
 - a) al delegar tareas
 - b) al realizar funciones en el trabajo
 - c) cuando recibe ordenes
 - d) cuando tiene obligaciones por cumplir
2. No maneja estrés cuando:
 - a) está en horario laboral
 - b) cuando duerme
 - c) comparte con la familia
 - d) está por fuera del trabajo
3. No duerme las horas suficientes cuando:
 - a) lleva a trabajo a casa
 - b) está preocupado
 - c) tiene problemas de ámbito laboral
 - d) no toma medicamentos
4. Se le interrumpe el sueño con facilidad cuando:
 - a) No cumple tareas delegadas
 - b) Tiene muchas responsabilidades
 - c) delega funciones a otras personas
 - d) Siente que no llegara a tiempo a trabajar
5. Se siente cansado cuando:
 - a) No realiza ninguna función
 - b) Se recarga de trabajo
 - c) No duerme, ni se alimenta bien
 - d) llega de regreso a casa
6. en qué circunstancias se siente sin fuerza:
 - a) cuando ha trabajado sin descanso
 - b) No se ha alimentado bien
 - c) realiza alguna actividad física
 - d) tiene muchas preocupaciones
7. Se siente bien en el trabajo cuando:
 - a) llega a tiempo
 - b) cumple al pie de la letra funciones
 - c) Se lleva bien con sus compañeros
 - d) tiene buena relación con el jefe
8. Quiere retirarse del trabajo cuando:
 - a) el pago no es puntual
 - b) tiene mucho trabajo
 - c) no resiste que lo manden
 - d) tiene mucho tiempo desocupado
9. Siente que su vida familiar:
 - a) Un fracaso
 - b) Es abrumadora
 - c) No tiene importancia
 - d) Es una vida normal y como debería ser
10. No se siente cómodo con su vida familiar porque:
 - a) tiene mucho trabajo que hacer
 - b) siente que pierde tiempo con ellos
 - c) no le dejan trabajar tranquilamente.
 - d) no lo dejan trabajar tranquilamente

11. Realiza actividades en otras áreas diferentes a la laboral como:

- a) pasa tiempo con amigos
- b) sale de compras
- c) hace deporte
- d) prefiere estar en tareas de trabajo.

12. Realiza actividades con su familia cuando:

- a) tiene tiempo libre
- b) esta de vacaciones
- c) los fines de semana
- d) No esta cansado

13. Porque razones no realiza actividades familiares:

- a) no tiene tiempo
- b) le da del trabajo agotado
- c) tiene trabajos que realizar
- d) esta preocupado

14. como le manifiesta afecto a su familia:

- a) dedicándole tiempo libre
- b) trabajando
- c) dialogando con ellos
- d) gastándoles dinero

15. Se acerca a su familia cuando:

- a) no esta estresado
- b) no tiene trabajo
- c) esta de buen humor
- d) siempre que tiene tiempo libre

16. siente que es impulsivo cuando:

- a) esta estresado
- b) en horarios de descanso
- c) compartiendo con la familia
- d) tiene problemas en el trabajo

17. las compulsiones son constantes al momento de.

- a) llegar al trabajo
- b) en horas de la mañana
- c) al llegar ala residencia
- d) en horas de descanso (noche)

18. es autoexigente consigo mismo para:

- a) al realizar funciones del trabajo

b) sobresalir entre los compañeros de trabajo

- c) sentirse bien
- d) adquirir reconocimientos por el jefe.

19. se considera autoexigente para:

- a) llegar a un nivel más alto
- b) demostrar eficiencia
- c) sentirse satisfecho
- d) remuneración económica

20. como es su reacción emocional cuando los resultados en su trabajo no son los esperados:

- a) rabia
- b) desmotivación
- c) pérdida de control
- d) bajo estado de ánimo

21. presenta intolerancia cuando:

- a) delega funciones y no realiza el trabajo a u manera
- b) no son reconocidas sus funciones
- c) comete errores en su trabajo
- d) no alcanza los objetivos propuestos

22. cuando culmina u hora de trabajo siente que:

- a) necesita ir a descansar
- b) no se puede ir a casa porque tiene trabajo por terminar
- c) perdería tiempo si se va a descansar
- d) debe llevar trabajo a casa para adelantar

23. durante sus horas de trabajo:

- a) utiliza el tiempo de descanso para seguir trabajando
- b) siente que perdería tiempo si utiliza el tiempo de descanso para descansar.
- c) siente que el horario laboral no le alcanza para terminar todo el trabajo
- d) busca espacios libres para socializar con los compañeros de trabajo

24. cuando tiene tiempo libre se dedica a:

- a) adelantar trabajos
- b) atender a su familia

- c) divertirse con sus amigos
- d) hacer deporte, leer o alguna otra actividad

25. cuando tiene tiempos libres siente que.

- a) pierde tiempo si realiza actividades diferentes al trabajo
- b) se angustia por no estar trabajando
- c) esta agotado del trabajo
- d) debe descansar

CUESTIONARIO

Características de la adicción laboral

Plantilla

1. A B C D
D

3 4 1 2
1

2. A B C D
D

4 1 2 3
3

3. A B C D

4 2 3 1
2

4. A B C D

2 3 4 1
2

5. A B C D

1 4 2 3
1

6. A B C D
D

4 1 2 3
3

7. A B C D

3 4 1 2

8. A B C D

2 1 4 3

9. A B C D

10. A B C D

2 1 3 4

11. A B C D

1 2 3 4

12. A B C D

1 3 2 4

13. A B C D

1 2 3 4

14. A B C D

2 4 1 3

15. A B C D

4 3 2 1

16. A B C D

3 4 1 2

17. A B C D

4 3 2 1

18. A B C D

19. A B C

4 2 3

20. A B C

2 1 4

21. A B C D

4 3 1

22. A B C D

1 4 3

23. A B C D

2 3 4

24. A B C

4 2 1

25. A B C D

4 3 2 1

3 2 4 1

4 3 2 1

CUESTIONARIO

Características de la adicción laboral

Hoja de respuesta

1. A B C D

2. A B C D

3. A B C D

4. A B C D

5. A B C D

6. A B C D

7. A B C D

8. A B C D

9. A B C D

10. A B C D

11. A B C D

12. A B C D

13. A B C D

14. A B C D

15. A B C D

16. A B C D

17. A B C D

18. A B C D

19. A B C D

20. A B C D

21. A B C D

22. A B C D

23. A B C D

24. A B C D

25. A B C D