



ADICCIÓN AL TRABAJO EN EL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS

Chávez-Hernández, Noé¹., Lugardo-Bravo, María Teresa² & Feregrino-Feregrino, Jorge³.

Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (México)
nocahe@gmail.com^{1,2,3}, Avenida 16 de Septiembre No. 54 Coacalco de Berriozábal, Estado de México,
México, Tel. 21594324 ext. 158^{1,2,3}

Fecha de envío: 04/Abril/2016

Fecha de aceptación: 16/Mayo/2016

Resumen / Abstract

El propósito de este trabajo fue presentar un análisis explorativo sobre la adicción al trabajo en cuatro grupos predefinidos del personal de una institución de servicios educativos de nivel superior del Estado de México. Mediante un enfoque cuantitativo de corte explorativo, transversal y no experimental, se tomó como base el instrumento DUWAS versión corta, que estudia las dimensiones que definen dicha adicción: trabajo excesivo y compulsión por trabajar; se complementó con preguntas generadas según la perspectiva de la OIT respecto a la adicción al trabajo. Se encontró que, por la naturaleza de sus actividades, dos grupos de personas sobrepasan más del límite considerado para ser adictos al trabajo, además de que la dimensión del trabajo excesivo se cumple en ellos. Así también se detectó que hay un nivel menor de aplicación de la compulsión por trabajar. A pesar de ello, destacaron 12 casos que resultaron ser adictos al trabajo.

Palabras Clave: Adicción al trabajo, trabajo excesivo, compulsión por trabajar, DUWAS

The aim of this study was to present an exploratory analysis of workaholism in four predefined groups of staff of an institution of higher level educational services of the State of Mexico. Using a quantitative approach explorative, transversal and not experimental cutting, the instrument was based DUWAS short version, who studies the dimensions that define this addiction: overwork and compulsive work; It was supplemented with questions generated from the perspective of the ILO on workaholism. It was found that, by the nature of its activities, two groups of people exceed more than the limit considered to be workaholics, plus the dimension of overwork is fulfilled in them. So also it detected that there is a lower level of implementation of the compulsion to work. However, they noted 12 cases were found to be workaholics.

Key Words: Workaholism, overwork, compulsion to work, DUWAS

Introducción

El trabajo es la actividad más importante del ser humano porque además de invertir más tiempo en él, permite la realización y perfeccionamiento del individuo, lo que favorece su autorrealización (Polaino, 1998), además de brindar un sentimiento de pertenencia social y un sentido de identidad y autoestima (Garrido, 2014).

El lado ecuánime del trabajo es el momento en que existe: satisfacción laboral, hay un sentimiento de utilidad, reconocimiento, además de tener logros productivos y capacidad de control y éxito. El extremo contrario es cuando las personas toman al trabajo como una vía de escape para ocultar alguna situación que desequilibra su vida (personal, familiar, social) y se vuelve adictivo a compensar los vacíos, con una carga compulsiva y extrema de trabajo.

Al hacer referencia del término adicción, se asocia a una dependencia hacia una sustancia o actividad que aleja al individuo de todo lo que le rodea (Ballesteros, Mestre, Pechobierto, Puigdoménech, y Ramos, 2003), manifestando comportamientos adictivos que impactan negativamente en el aspectos físico, mental, social y afectivo.

Tal es el caso de los adictos al trabajo o *workaholics*, quienes conciben la creencia de tener una necesidad creciente y desmedida de trabajar, se manifiesta en ellos, un comportamiento con la sensación de estar siempre apurados, además de aislarse de su entorno social y familiar.

Un adicto al trabajo se distingue por el modo en que trabaja, pero está lejos de una realidad dentro de la empresa al manifestar una baja cantidad, calidad y constancia en sus actividades laborales; ya que lo que inicia con una buena intención de dedicación al trabajo, se convierte en exceso, desgaste de energía, baja productividad laboral, y tiende a cometer muchos errores (Ballesteros et al., 2003).

La adicción al trabajo se ha analizado ampliamente en países desarrollados, centrándose los estudios en segmentos empresariales – ejecutivos, pero han sido pocos los aplicados en el personal de servicio, y en países en vías de desarrollo (Quiceno y Vinaccia Alpi, 2007). Por tal hecho, este artículo desea aportar un

estudio explorativo aplicado en una institución de servicios educativos de nivel superior en el Estado de México. La intención general es conocer si en ese lugar hay adictos al trabajo.

Para tal propósito, se presenta en primer término, los aspectos generales teóricos respecto a la adicción al trabajo, sus características y criterios de medición; posteriormente se detalla el método diseñado para tal contribución de análisis en donde se encontrarán las preguntas de investigación y objetivos planteados; finalmente, se presentan los resultados obtenidos y puntos de discusión para siguientes estudios.

Marco teórico

Concepto de adicción al trabajo

El término adicción al trabajo se originó en 1971 con Oates, quien lo conceptualizó en su libro *Workaholism* como aquella necesidad excesiva e incontrolable para trabajar incesantemente sin importar la salud, felicidad y las relaciones sociales de un individuo (Moreno, Gálvez, Garrosa, y Rodríguez, 2005).

Aziz & Zickar (2006) explican que la adicción al trabajo es un síndrome manifestado por la falta de interés de todo aquello que no se relacione a su actividad profesional, y siempre piensa en torno al trabajo, sin disfrutar de alguna actividad de descanso o esparcimiento.

Por otra parte, Snir & Zohar (2000) mencionan que esta adicción se representa con la dedicación cognitiva y conductual al trabajo de forma permanente, dejando de lado todo lo demás, sin contemplar sus efectos en la vida familiar y laboral.

Características de la adicción al trabajo

Según Garrido y Labra (2009), varios autores (Deutsch, Cantarow, Cherrington, Overbeck, Mosier, Spencer, Robinson), desde 1979, han conceptualizado el término *workaholism* al destacar una característica que el individuo manifiesta respecto al trabajo, entre ellos: hacerlo su punto central de vida, definir una actitud compulsiva hacia él, poseer un compromiso irracional, tener una incapacidad involuntaria para romper con la compulsión a trabajar, superar las 50 horas semanales de trabajo, estar impulsados por trabajar más por una presión interna que por disfrutarlo, tener la incapacidad de regular sus hábitos laborales, además de

generarse un daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo, con la irresistible necesidad o impulso de trabajar de manera permanente.

Un adicto al trabajo se perfila como una persona que trabaja más duro y más horas de lo que establece formalmente la organización, además de esforzarse más de lo esperado por sus superiores, de esta manera, la inversión de sus esfuerzos y tiempo, conduce al descuido de su vida extra laboral (Del Líbano, Llorens, Schaufeli, y Salanova, 2006).

Algunas de las causas que inducen a la adicción al trabajo se originan en el momento en que se tienen: presiones económicas, familiares, sociales, además de carecer de afectos personales, temor a perder el trabajo, competitividad laboral, exigencia personal de conseguir el éxito deseado, un ambiente organizacional con presiones altas de productividad, y gestiones directivas orientadas a la tarea.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las personas que dedican más de 50 horas a la semana a trabajar, tienden a adquirir la adicción al trabajo, y que en un plazo gradual se adquieren consecuencias manifestadas con: cambios en el estado de ánimo, incremento en los niveles de fatiga, disminución en el desempeño y rendimiento laboral, reducción de seguridad, enfermedades físicas y psicológicas (Tucker & Folkard, 2012).

Medición de la adicción al trabajo

Para medir la adicción al trabajo, se han diseñado diversos instrumentos, en su mayoría son cuestionarios de auto informe, es decir, un mensaje expresado por un individuo sobre cualquier tipo de manifestación propia acerca de la experiencia y actividad psicológica que refiere a un momento o situación personal de su vida (Cardona, Chiner y Lattur, 2006).

Del Líbano et al. (2006) destacan los siguiente: *Work Addiction Risk Test (WART)*, *Workaholism Battery (WORKBAT)*, *Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality Workaholism Scale (SNAP-Work)*, *Workaholism 5 (WO-5)*, *The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)*, para efecto de este trabajo se delimitará a la utilización de este último.

The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), fue elaborado en 2004 por Schaufeli y Taris; en el instrumento original se integraba de 20 ítems con el que se miden dos componentes de la adicción al trabajo: comportamiento (trabajo excesivo), y cognitivo (compulsión por trabajar). Actualmente se tiene una versión corta de este instrumento que ha demostrado un nivel de validez y consistencia mayor, éste consta de 10 ítems que evalúan las dos dimensiones del original (De Líbaño, Llorens, Salanova, y Schaufeli, 2010).

Castillo & Gómez, (2012) detallan más acerca de los aspectos que miden estos componentes:

a) *Trabajo excesivo*, se relaciona positivamente con indicadores de tiempo de trabajo, como es el caso del: número de horas dedicadas a trabajar, asignación del tiempo libre para trabajar y pensar en el trabajo aun cuando no se esté haciendo.

b) *Compulsión por trabajar*, incumbe con los factores de la personalidad tales como: perfeccionismo, consciencia, obstinación, rigidez, sentido del orden, dominancia, pensamiento obsesivo, y una reflexión con preocupación e insistencia.

La escala DUWAS determina de manera clara, la adicción al trabajo si en ambas dimensiones obtiene puntuaciones altas (De Líbaño et al, 2010), es decir, si además de trabajar excesivamente, también lo hace compulsivamente, todo ello, por una causa subyacente de calmar ansiedades y sentimientos de culpa cuando no se trabaja.

Método

Después de realizar una revisión teórica sobre esta temática, se procedió a indagar el número de empleados que son adictos al trabajo en una institución de educación superior, para tal intención se diseñaron las siguientes actividades metodológicas:

a) *Enfoque de investigación.* - De tipo *cuantitativo*.

b) *Tipología de investigación.* - Por su alcance, fue *explorativa*; por la temporalización del fenómeno se determinó *transversal*; y por la manipulación de variables *no experimental* (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

c) *Preguntas de investigación.* - Se estipularon los siguientes cuestionamientos a resolver:

¿La definición de la adicción de trabajo desde la perspectiva de la Organización Internacional de Trabajo se practica en el personal de la Institución? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de la dimensión trabajo excesivo, según el instrumento DUWAS, en el personal de la institución de servicios educativos? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de la dimensión compulsión por trabajar, según el instrumento DUWAS, en el personal de la institución de servicios educativos?, ¿Cuántos empleados de la institución en estudio, son adictos al trabajo?

d) *Objetivos de investigación.* - Consecuentemente se encaminó a determinar los siguientes propósitos de estudio: 1) Identificar si la adicción de trabajo se practica en el personal de la Institución, según la perspectiva de la Organización Internacional de Trabajo. 2) Explorar el nivel de cumplimiento de la dimensión trabajo excesivo, según el instrumento DUWAS, en el personal de la institución de servicios educativos. 3) Explorar el nivel de cumplimiento de la dimensión compulsión por trabajar, según el instrumento DUWAS, en el personal de la institución de servicios educativos. 4) Conocer el número de empleados que son adictos al trabajo dentro de la institución en estudio.

e) *Instrumento para recabar datos, y sus dimensiones de estudio.* - Se utilizó como base las afirmaciones de auto informe, que compone el instrumento DUWAS versión corta de Schaufeli, Shimazu & Taris (2009) integrada por dos dimensiones de estudio compuestas cada una por cinco ítems: *Trabajo excesivo* (1, 2, 4, 6, 8), y *Compulsión por trabajar* (3, 5, 7, 9, 10); y en el que se mide

con una escala tipo Likert de cuatro niveles con los valores: 1 “*nunca o casi nunca*”, 2 “*algunas veces*”, 3 “*con frecuencia*”, 4 “*siempre o casi siempre*”.

También se añadieron tres cuestionamientos con el propósito de conocer: las horas reales de trabajo a la semana, si trabajan más horas de las exigidas trabajando, y si lleva trabajo a su hogar, estas dos últimas preguntas se midieron con una escala tipo Likert de cuatro niveles: 1 “*nunca*”, 2 “*casi nunca*”, 3 “*casi siempre*”, 4 “*siempre*”. La intención de este apartado fue complementar los datos que definen la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Organización Internacional de Trabajo según Tucker & Folkard (2012).

f) *Validez del instrumento.* - Antes de su aplicación, se realizó una prueba piloto para confirmar el grado de validez y objetividad, además de identificar la redacción y correcto entendimiento de cada ítem. Se analizó su prueba de consistencia con el método Alfa de Cronbach, a través del software SPSS Versión 21, se obtuvieron valores aceptables de confiabilidad (Celina y Campo, 2005). Para el caso del instrumento DUWAS, se obtuvo un valor $\alpha = .849$, para caso de la dimensión Trabajo excesivo su $\alpha = .819$, y para la dimensión Compulsión por trabajar fue un valor de $\alpha = .700$.

g) *Definición y presentación de la unidad de análisis.* - De manera conveniente (Namakforoosh, 2010) se determinó aplicar el estudio en el centro de trabajo donde participan los autores de este artículo, la institución de educación superior se refiere al Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (TESCo), que es uno de los 134 Institutos Tecnológicos Descentralizados que pertenece al Sistema del Tecnológico Nacional de México.

Con una antigüedad de 20 años, ofrece servicios educativos con doce programas a nivel licenciatura, y cuatro a nivel posgrado, en una población de alrededor de 5,000 alumnos.

Posee la acreditación del 100% de sus programas educativos ante el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A.C. (CACEI), y al Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración, A.C. (CACECA).

El personal que labora en esta institución debe contar con un nivel mínimo de estudios de maestría y tener experiencia en el mercado de trabajo, quienes no cumplen con el requisito de grado, se les invita a estudiar un nivel superior al que imparten clase; cada periodo inter-semestral participan en diversos programas de actualización docente y formativa, con la intención de contribuir a los requisitos

solicitados por los organismos de acreditación mencionados en el párrafo anterior. De igual manera ocurre con el personal administrativo, quienes se encuentran en un programa periódico de cursos orientados a mejorar su calidad de servicio.

h) *Muestreo*. - Se empleó el procedimiento propuesto por Namakforoosh (2010) para determinar la muestra significativa y realizar el levantamiento de información.

Primeramente, se consideraron cuatro grupos de colaboradores delimitados en la naturaleza de las actividades de la unidad de análisis:

- Profesores de tiempo completo (PTC).- quienes realizan actividades de investigación, docencia, asesoría, tutoría y vinculación, son contratados por 45 horas a la semana.
- Profesores de asignatura (PA).- su actividad principal es la docencia y algunos de ellos les asignan labores de tutoría, y asesoría, son contratados por tiempo variable según sea la carga de materias que imparte a la semana, las cuales no exceden de 35 horas.
- Administrativos con mando (AM).- definidos por tener un nivel jerárquico en la estructura oficial de la Institución, por lo que ocupan puestos de dirección o jefatura de división, tienen contrato por 45 horas a la semana.
- Administrativos asistentes (AA).- identificados por trabajar en puestos auxiliares o asistencia en las diferentes jefaturas y direcciones de la Institución, son contratadas por 45 horas a la semana.

Posteriormente se delimitó la población a todo el personal que tuviera una antigüedad superior a un año en el puesto. Por tal situación se demarcó una población de 352 individuos, de los cuales el 73% está integrado por personas de los dos primeros grupos definidos (PTC, PA), el 27% restante a los siguientes grupos (AM, AA).

Con base a la cifra finita, se procedió a realizar el cálculo de la muestra mediante el software STATS, según los siguientes criterios: Error máximo aceptable= 5%; nivel deseado de confianza= 95% (1,96), y un porcentaje estimado de muestra= 50%. Como resultado arrojó una cantidad de 184 personas a considerarse para la participación de este estudio.

i) *Levantamiento de información.* - Para conocer su perspectiva de opinión sobre los ítems referenciados del instrumento, se procedió a emplearse el método auto-administrado (Suárez, García y Álvarez, 2009), para recolectar la información, este proceso duró dos meses.

Resultados

A fin de tener un mejor entendimiento de los resultados, se organizaron por cada dimensión del instrumento DUWAS, así como la comparación entre los cuatro grupos predeterminados. De esta manera se tienen los siguientes apartados: perfil demográfico, análisis de otros datos para definir la adicción al trabajo, análisis del exceso de trabajo, el análisis correspondiente a la compulsión por trabajar, y la identificación de los sujetos adictos al trabajo.

Perfil demográfico

De una muestra de 184 personas, el 23,4% corresponden a los profesores de tiempo completo (PTC), el 50% a los profesores de asignatura (PA), un 9,8% a administrativos con mando (AM), y el 16,8% restante a los administrativos asistentes (AA).

Demográficamente, el 58% son del sexo masculino y 42% del sexo femenino. En cuanto al estado civil: 54% son casados, mientras que 34% son solteros, en porciones menores hay divorciados, viudos y en unión libre, acumulando el 13% restante.

En lo que respecta a edad, el 18% tiene entre 40 y 44 años, el 17% entre 45 y 49 años, el 16% entre 25 y 29 años, un 11% posee entre 30 y 34 años, y un porcentaje similar entre 35 y 39 años; solo un 5% tiene está en el rango de 18 a 24 años, los demás participantes poseen una edad mayor de 50 años.

Por último, 40% de estos colaboradores tienen estudios hasta a nivel licenciatura, 37% de maestría, 11% a nivel técnico, doctorado 7%, 4% un estudio de especialidad.

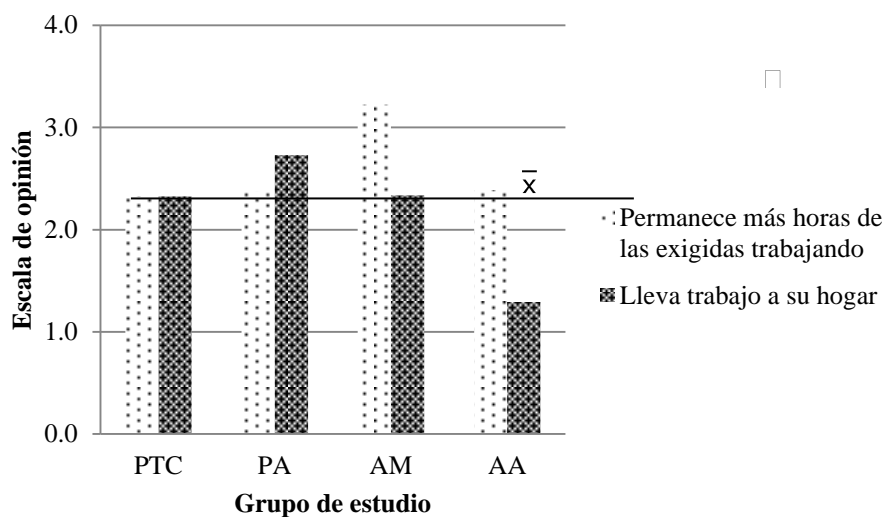
Análisis de otros datos para definir la adicción al trabajo

Respecto a las horas de trabajo real a la semana, se encontraron diferencias importantes en los cuatro grupos de estudio, siendo los grupos PTC y AM quienes superaron las 50 horas a la semana para trabajar [50,9 y

51,9 respectivamente], además de identificar que ambos grupos rebasaron la media general de opiniones (45,1 horas reales de trabajo). El caso del grupo PA trabajo 42,8 horas en promedio, y el grupo AA 39,9 horas promedio.

Finalmente, en lo referido a si permanecen más horas de las exigidas en el trabajo y si a su hogar se llevan actividades del trabajo, se encontró que, en promedio, el grupo AM son quienes casi siempre permanecen más tiempo del exigido; y el grupo PA quienes tienen mayores tendencias a que casi siempre se llevan trabajo a su hogar, (esto de acuerdo a la referencia del promedio general $-2,45-$ de los resultados en conjunto). La figura 1 ilustra el comparativo.

Figura 1 Comparativo de la gestión del tiempo por grupo de estudio

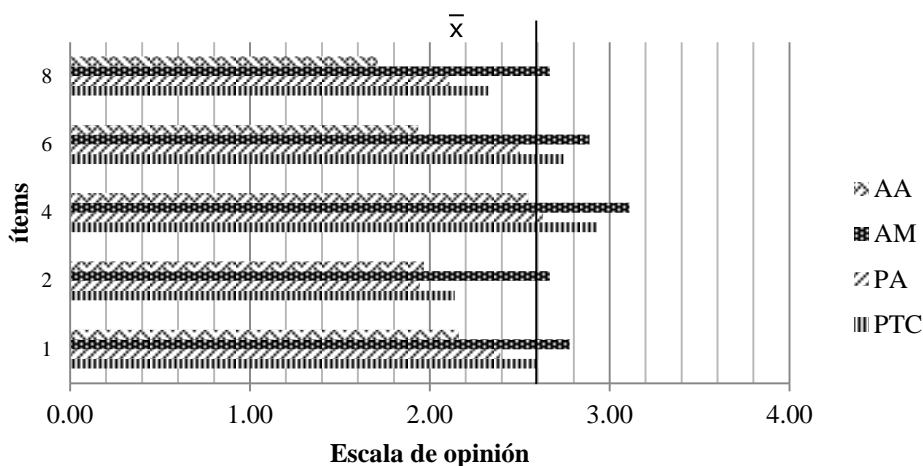


Análisis de la dimensión trabajo excesivo

Se detectó que el grupo AM, en promedio, manifestó mayor puntuación en las actividades que refieren al exceso de trabajo, además de asentar sus valores en cada pregunta por arriba de la media general (2,37), seguido del grupo PTC quienes lo superaron en el 60% de los casos. En ambos, los valores fueron superiores a 2, que representa a que algunas veces han experimentado las situaciones cuestionadas. En lo que refiere a los otros grupos (PA, y AA), obtuvieron niveles promedio inferiores a 2, lo que pudiera

significar una tendencia a que casi nunca han tenido estas vivencias. La figura 2 ilustra el comparativo obtenido en esta dimensión de la adicción al trabajo.

Figura 2 Comparativo de la percepción del trabajo excesivo por grupo de estudio.



La tabla 1 presenta la comparación más detallada en lo que respecta a la media (\bar{x}) y desviación estándar (s) obtenida en cada uno de los enunciados correspondientes al exceso de trabajo, se puede apreciar que el grupo PTC obtuvo mayor desviación estándar, caso contrario al grupo AA.

Tabla 1 Comparativo de las medias y desviación estándar obtenidas en el trabajo excesivo

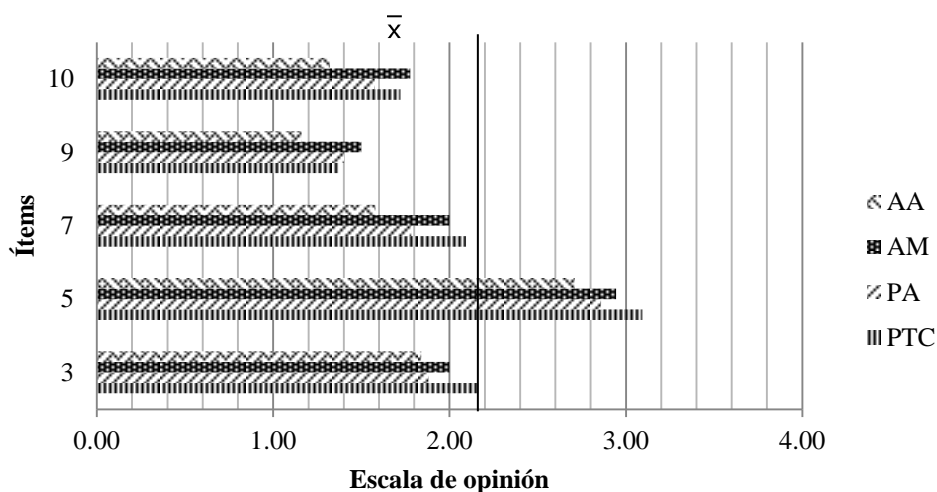
| | PTC | | PA | | AM | | AA | |
|---|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| | \bar{x} | s | \bar{x} | s | \bar{x} | s | \bar{x} | s |
| 1. Parece que estoy en una carrera contrarreloj | 2,60 | 0,929 | 2,39 | 0,937 | 2,78 | 1,003 | 2,16 | 0,969 |
| 2. Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado | 2,14 | 0,915 | 1,95 | 0,803 | 2,67 | 0,840 | 1,97 | 0,983 |
| 4. Generalmente estoy ocupado(a), llevo muchos asuntos entre manos | 2,93 | 0,910 | 2,63 | 0,874 | 3,11 | 0,832 | 2,55 | 0,768 |
| 6. Dedico más tiempo a trabajar que estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer | 2,74 | 1,136 | 2,50 | 0,966 | 2,89 | 1,079 | 1,94 | 0,964 |

| | | | | | | | | |
|--|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
| 8. Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como por ejemplo, comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono | 2,33 | 1,063 | 2,11 | 0,977 | 2,67 | 0,907 | 1,71 | 0,902 |
|--|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|

Análisis de la dimensión compulsión por trabajar

Caso contrario a la dimensión anterior, las opiniones vertidas en cada enunciado planteado para conocer el nivel de compulsión por el trabajo, se detectaron bajos niveles (obteniendo una media general de 1,92) en el 80% de las situaciones, es decir, afirmaron en promedio, que casi nunca han experimentado estas vivencias. En la figura 3 puede encontrarse que el grupo PTC destacó en el único enunciado (5) donde todos los grupos obtuvieron casi el nivel tres al afirmar que algunas veces han sentido el impulso para trabajar duro en el trabajo.

Figura 3 Comparativo de la percepción del exceso de trabajo por grupo de estudio.



Y en lo que respecta al comparativo de medias (\bar{x}) y desviación estándar (s), fueron menores los puntajes de desviación en esta dimensión, aquí, destacó el grupo AM quien fue el único con mayores valores de desviación estándar. En la tabla 2 se desglosan estos resultados.

Tabla 2 Comparativo de las medias y desviación estándar en la compulsión por trabajar

| | PTC | | PA | | AM | | AA | |
|---|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| | \bar{x} | s | \bar{x} | s | \bar{x} | s | \bar{x} | s |
| 3. Para mí, es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo | 2,16 | 1,022 | 1,88 | 0,982 | 2,00 | 1,029 | 1,84 | 1,068 |
| 5. Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro | 3,09 | 0,921 | 2,86 | 1,001 | 2,94 | 1,162 | 2,71 | 1,006 |
| 7. Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto | 2,09 | 0,921 | 1,78 | 0,887 | 2,00 | 0,970 | 1,58 | 0,848 |
| 9. Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo | 1,37 | 0,846 | 1,40 | 0,742 | 1,50 | 0,924 | 1,16 | 0,374 |
| 10. Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando | 1,72 | 0,908 | 1,58 | 0,802 | 1,78 | 1,003 | 1,32 | 0,541 |

Identificación de adictos al trabajo

A partir de los datos obtenidos del análisis descriptivo del instrumento DUWAS, aplicado a los 184 participantes, se consideraron adictos aquellos individuos en los que su puntuación promedio fuera mayor o igual a la suma de la media [2,15] más la desviación estándar [1,0381], por lo que dio un total de 3,19.

De esta manera, se identificaron 12 personas que obtuvieron un valor igual o superior a 3.19, esto representa el 6.5% de los participantes en este estudio.

Si se hace un comparativo para conocer dónde se ubicaron los adictos al trabajo, los 12 casos identificados se distribuyeron entre tres grupos: cinco personas del grupo PTC [medias entre 3,1 y 3,5], cuatro del grupo PA [medias entre 3,5 y 3,8], y tres del grupo AM [medias entre 3,2 y 4], ningún miembro del grupo AA alcanzó el promedio mínimo de adicción al trabajo.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos, se hallan puntos que permiten iniciar la idea de discusión sobre la intervención de acciones de prevención o corrección a esta adicción al trabajo. A continuación, se exponen los argumentos concluyentes con los que los objetivos planteados en el método de investigación se lograron:

El personal participante en este estudio confiere el hecho de trabajar más allá de las 40 horas a la semana, dos de los grupos (PTC y AM) asienten trabajar más de 50 horas; aunado a esto, deben considerarse situaciones de llevarse trabajo a su hogar, o que, en promedio, permanecen más horas de las exigidas trabajando. Por tal situación, se concluye que *la perspectiva* de la Organización Internacional de Trabajo, - respecto a la cantidad de horas dedicadas para trabajar-, cumple la observación de que el personal tiende a la adquisición de hábitos de adicción hacia el trabajo, lo que en un plazo determinado lograría mermar su desempeño y rendimiento laboral.

En lo que refiere al análisis del *trabajo excesivo* se detectan las tendencias de opinión hacia el nivel dos. Es decir, algunas veces experimentan vivencias en las que perciben estar bajo presión de tiempo, atendiendo diversos asuntos y actividades, lo que provoca dedicar más tiempo al trabajo que otros asuntos extra laborales. Por esta situación, dos grupos en particular (PTC y AM), conciben la idea de trabajar en exceso, pero (por los resultados obtenidos), no hay una tendencia extrema de catalogar una situación irracional e irresistible por dedicar más tiempo a trabajar; pero sí, genera una necesidad de atención a las situaciones que apremien un orden entre lo importante y lo urgente a fin de minimizar las actividades polifásicas y presión de invertir más horas de su tiempo para trabajar.

Por otro lado, el nivel de cumplimiento de la dimensión *compulsión por trabajar*, es menor, de igual manera los grupos que destacan con mayor puntuación, son los PTC y AM, pero no denotan una sensación de caer en el extremo de una preocupación e insistencia por tener una obsesión por trabajar (los resultados promedio así lo dictaron). Lo único significativo que resaltan los cuatro grupos, es que algunas veces se sienten impulsados a trabajar duro. Tal situación obedece a la carga de trabajo y obligaciones que deben cubrir, como resultado de la naturaleza de sus actividades.

Finalmente, según la escala DUWAS, quienes tuvieran puntuaciones superiores en ambas dimensiones podrían catalogarse adictos al trabajo, tal hecho se detectó en 12 individuos, quienes en sus opiniones presentan acciones de un trabajo excesivo y una compulsión por trabajar, sus valores promedio se enfocaron a que con frecuencia o casi siempre, adoptan comportamientos de trabajo excesivo, además de estar conscientes de tener cierta compulsión para trabajar. Estas personas pertenecen a los PTC (profesores de tiempo completo), AM (administrativos con mando) y PA (profesores de asignatura), quienes por la naturaleza de sus actividades, son más propensos a ir más allá de su nivel de competitividad laboral, además de presentar situaciones en las que su exigencia de trabajo supere las expectativas de productividad; caso contrario fue en el grupo AA (administrativos asistentes) en los que ninguno de estas personas figuraron ser adictas.

Así, con base a estos hallazgos, despierta el interés de profundizar en un estudio detallado en las que se identifiquen las causas y factores ambientales que permitan comprender realmente la adicción al trabajo, y de esa manera generar acciones útiles que coadyuven a mejorar la salud laboral de las personas adictas, además de prevenir una disminución significativa en los niveles de rendimiento y desempeño en sus actividades de trabajo, ya que no solamente se vería perjudicado el individuo en cuestión, sino también la misma organización.

De esta manera, este trabajo contribuye al acervo informativo para aquellos investigadores que buscan información empírica respecto a este tema, el cual contribuye a los estudios en Latinoamérica, y del sector de servicios educativos al respecto.

j) Bibliografía

- Aziz, S., y Zickar, M.J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal Occupational Health Psychology*, 11, 52 – 62.
- Ballesteros, A., Mestre H., Pechobierto, N., Puigdoménech, A., y Ramos M.C. (2003). Influencia de las variables de personalidad en la adicción al trabajo en un estudio con profesores universitarios. *Jornades de Fomentl de la Investigació*, 1 – 11.
- Cardona, M.C., Chiner, E., y Lattur, A. (2006). *Diagnóstico psicopedagógico. Conceptos básicos y aplicaciones*. San Vicente, España: Club Universitario.
- Castillo, J.A., y Gómez, M.C. (2012). Excessive work or addiction to work: workaholism in a Colombian company. A pilot study trough application of DUWAS test. *Revista de Ciencias de la Salud*, 10 (3), 307 – 322.
- Celina, H., y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34 (4), 572 – 580.
- Del Líbano, M., Llorens, S, Salanova, M., y Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22 (1), 143 – 150.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I). *Gestión práctica de riesgos laborales*, (27), 24 – 30.
- Garrido, B., y Labra. S. (2009). *Adicción al trabajo y factores de personalidad según el modelo de los cinco factores* (Título de pregrado). Universidad de Talca, Chile.
- Garrido, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Revista Enfermería Global*, (33), 362 – 369.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E., y Rodríguez, R. (2005). La adicción al trabajo. *Psicología Conductual*, 13 (3), 417 – 428.
- Namakforoosh, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: Limusa.

- Polaino, A. (1998). "El workaholism como neurosis de autorrealización en el trabajo". En Buendía (Ed.), *Estrés laboral y salud* (pp. 159-171). Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Quiceno, J.M., y Vinaccia Alpi, S. (2007). La adicción al trabajo "workaholism". *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 16 (2), 135 – 142.
- Schaufeli, W.B., Shimazu, A., y Taris, T.W. (2009). Driven to work excessively hard. The evaluation of a two factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, (43), 320 – 348.
- Snir, R., y Zohar, D. (Junio de 2000). Workaholism: Work-addiction or Workphilia? En International Conference on Psychology. Conferencia llevada a cabo en *Psychology after the year 2000 University of Haifa*, Haifa, Israel.
- Suárez, A., García N., y Álvarez, M.B. (2009). La interactividad en cuestionarios auto administrados. Influencia en la experiencia del encuestado. *Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas*, (41), 69 – 92.
- Tucker, P., y Folkard, S. (2012). *Working time, health, and safety: a research synthesis paper*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.