



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Facultad de Psicología

División de Estudios Profesionales

LA ADICCIÓN AL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA
LABORAL: PROPUESTA DE UNA ESCALA PARA MEDIR
LA ADICCIÓN AL TRABAJO.

TESIS

Que para obtener el título de

Licenciada en Psicología

Presenta:

VIRIDIANA PAOLA TORRES SEGURA

Directora: Dra. Juana Patlán Pérez.

Revisor: Dr. Jesús Felipe Uribe Prado.

México, D.F. 2014.



Esta investigación forma parte del proyecto PAPIIT IN304212 “Calidad de vida en el trabajo y salud ocupacional en trabajadores de organizaciones mexicanas”. DGAPA, UNAM.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

Agradezco a mi madre por su paciencia, por sus consejos y por enseñarme que sólo con esfuerzo y amor se puede alcanzar lo que uno más anhela. A mi padre porque desde donde se encuentra me ha dado fuerza para seguir adelante. A mis hermanas Lupita y Mónica por todo su apoyo y por darme un gran ejemplo. Familia siempre han estado conmigo y gracias a ustedes puedo cumplir una meta más. ¡Las quiero mucho!

A Juan Pablo por su amor y apoyo incondicional, comenzamos juntos esta etapa y vamos a compartir muchas etapas más. Gracias por escucharme, por compartir mis dudas y ratos de debilidad. Gracias por ser parte de este proceso. ¡Te amo!

A la Dra. Juana Patlán porque sólo con su paciencia y experiencia pudimos lograrlo, también le agradezco todo el conocimiento que compartió, por el tiempo brindado y por la confianza que depositó en mí al realizar este proyecto.

A la UNAM, la máxima casa de estudios por hacer de mí una psicóloga con deseos de seguir creciendo y de aportar algo valioso a la sociedad. Gracias Facultad de Psicología por dejarme creer que todo lo que me proponga puede ser posible.

A mis profesores por dejar en cada clase lo mejor de ellos y por acompañarme en mi crecimiento personal y profesional. Especialmente al Dr. Felipe Uribe, a la Mtra. Erika Villavicencio, a la Lic. Adelina Eslava y a la Mtra. Isaura López, primero les agradezco por ser parte de mi formación dentro de las aulas, por el conocimiento compartido y por la dedicación en sus clases. También, agradezco el apoyo y el profesionalismo con que contribuyeron a este trabajo, gracias a sus valiosas aportaciones este se ha enriquecido.

PAPIIT, agradezco el apoyo brindado en la realización de esta investigación.

A mis amigas y amigos por acompañarme durante una de las etapas más bonitas de mi vida. Gracias por su apoyo, por los consejos y por alentarme a seguir en este proceso.

Agradezco especialmente a las personas que me regalaron su tiempo participando en esta investigación, su colaboración enriqueció y le dio sentido a este trabajo. ¡Muchísimas gracias!

¡Este logro no es únicamente mío, es de todos ustedes!

“

Cuando el trabajo es un placer, la vida es una alegría. Cuando el trabajo es un deber, la vida es esclavitud”.

Maximilien Robespierre.

Índice

	Contenido	Pág.
Resumen		8
Introducción		9
1. Marco teórico		12
1.1 Salud Ocupacional y Psicología de la Salud Ocupacional		12
1.1.1 Definición de salud		13
1.1.2 Definición de Psicología de la Salud		14
1.1.3 Definición de Salud Ocupacional		15
1.1.4 Definición de Psicología de la Salud Ocupacional		17
1.1.5 Factores psicosociales		18
1.1.6 Importancia de la Salud Ocupacional		20
1.1.7 Historia de la Salud Ocupacional y de la Psicología de la Salud Ocupacional		22
1.1.8 Modelos teóricos de la Salud Ocupacional		25
1.1.8.1 Modelos de pérdida de recursos		26
1.1.8.2 Modelo de ajuste-desajuste		31
1.1.8.3 Modelo vitamínico		32
1.1.8.4 Modelos de demandas-recursos		35
1.2 Adicción al Trabajo		39
1.2.1 Definición de adicción		39
1.2.1.1 El proceso de adicción psicológica		41
1.2.2 Aproximación al concepto de Adicción al Trabajo		43
1.2.2.1 Concepto de Adicción al Trabajo		43
1.2.2.2 Delimitación conceptual		47
1.2.2.3 Características de una persona adicta al trabajo		49
1.2.2.4 Personalidad de un adicto al trabajo		50
1.2.2.5 Tipología de adictos al trabajo		52
1.2.2.6 Modelos teóricos de la Adicción al Trabajo		54
1.2.2.7 Estadística de la Adicción al Trabajo		57
1.2.2.8 Medición y diagnóstico de la Adicción al Trabajo		58
1.2.2.9 Críticas a las escalas más usadas para medir Adicción al Trabajo		60
1.3 Calidad de Vida en el Trabajo		62
1.3.1 Antecedentes de la Calidad de Vida en el Trabajo		62
1.3.2 Definiciones de la Calidad de Vida en el Trabajo		63
1.3.3 Dimensiones de la Calidad de Vida en el Trabajo		68
1.3.4 Modelos conceptuales de la Calidad de Vida en el Trabajo		72
1.3.4.1 Modelo de transferencia o el efecto de contagio		73
1.3.4.2 Modelo de compensación		74
1.3.4.3 Modelo de la calidad de vida en el trabajo de Turcotte		74
1.3.4.4 Modelo de antecedentes y consecuentes de la calidad de vida laboral		75
1.3.4.5 Modelo de Calidad de Vida en el Trabajo y Psicología Social de la salud laboral		76
1.3.5 Importancia y beneficios de la Calidad de Vida en el Trabajo		78
1.3.6 Escalas para medir la Calidad de Vida en el Trabajo		81
1.4 Relación entre la Adicción al Trabajo y la Calidad de Vida en el Trabajo		85
1.4.1 Adicción al trabajo y salud		86
1.4.2 Adicción al trabajo y estrés		87
1.4.3 Adicción al trabajo y conflicto trabajo-familia		88

Contenido	Pág.
1.4.4 Adicción al trabajo y satisfacción laboral	91
1.5 Redes Semánticas Naturales	94
1.5.1 Orígenes de las Redes Semánticas Naturales	94
1.5.2 Modelos teóricos de la memoria semántica	95
1.5.3 El significado	100
1.5.4 Significado psicológico	103
1.5.5 Medición del significado psicológico	103
1.5.6 Redes Semánticas Naturales	105
1.5.7 Usos y aplicaciones de la técnica de Redes Semánticas Naturales	106
1.5.8 Procedimiento de aplicación de la técnica de Redes Semánticas Naturales	108
1.5.9 Limitaciones de la técnica de Redes Semánticas Naturales	114
1.5.10 Redes Semánticas Naturales en la creación de instrumentos de medición	116
1.6 Elaboración de pruebas psicológicas	118
1.6.1 Antecedentes	118
1.6.2 Psicometría	120
1.6.3 Definición de medición	121
1.6.4 Definición de prueba psicológica	122
1.6.5 Definición de diagnóstico	124
1.6.6 Definición de evaluación psicológica	124
1.6.7 Supuestos básicos en las pruebas y evaluación psicológica	125
1.6.8 Usos de las pruebas psicológicas	128
1.6.9 Clasificación de las pruebas psicológicas	129
1.6.10 Teorías de la evaluación psicológica	130
1.6.10.1 Teoría clásica de los tests	131
1.6.10.2 Teoría de la generalizabilidad	132
1.6.10.3 Teoría de respuesta al ítem	133
1.6.11 Procedimiento para la elaboración de una prueba psicológica	134
1.6.11.1 Identificar la finalidad de la prueba psicológica	135
1.6.11.2 Definición del constructo a evaluar	136
1.6.11.3 Diseño preliminar	137
1.6.11.4 Elaboración de reactivos	137
1.6.12 Análisis cualitativo de la prueba psicológica	145
1.6.13 Análisis cuantitativo de la prueba psicológica	145
1.6.13.1 Representación gráfica de las características de los reactivos	146
1.6.13.2 Índice de discriminación de los reactivos	146
1.6.13.3 Índice de confiabilidad de los reactivos	147
1.6.13.4 Índice de validez de los reactivos	151
1.6.13.5 Índice de la dificultad de los reactivos	157
1.6.14 Elaboración de las normas de interpretación de los puntajes	157
1.6.15 Elaboración de instrumentos por medio de la técnica de Redes semánticas Naturales	157
1.6.16 Aspectos éticos en la evaluación psicológica	158
2. Método	159
2.1 Planteamiento del problema de investigación	159
2.2 Preguntas de investigación	160
2.3 Objetivo general	160
2.4 Objetivos específicos	160
2.5 Justificación de la investigación	161

Contenido	Pág.
2.6 Hipótesis	161
2.7 Tipo de estudio	162
2.8 Variables	162
2.9 Operacionalización de variables	165
2.10 Población y muestra	171
2.11 Contexto y Escenario	172
2.12 Procedimiento	173
2.12.1 Procedimiento para la elaboración de la Escala de Adicción al Trabajo	174
2.12.1.1 Fase uno: acercamiento a la medición de la Adicción al Trabajo	174
2.12.1.2 Fase dos: identificación de los factores y estructura conceptual de la escala	174
2.12.1.3 Fase tres: Determinación del significado psicológico de los constructos mediante la aplicación de Redes Semánticas Naturales	175
2.12.1.4 Fase cuatro: contrastación de los resultados obtenidos en la revisión a la literatura con las redes semánticas naturales	176
2.12.1.5 Fase cinco: Construcción y elaboración de reactivos	176
2.12.1.6 Fase seis: Validez Interjueces del banco de reactivos	176
2.12.1.7 Fase siete: propuesta de la escala de Adicción al Trabajo	177
2.12.2 Procedimiento para el piloteo de las escalas ESADIT y CVT	179
2.12.2.1 Fase uno: piloteo de la escala de Adicción al Trabajo y la escala de Calidad de Vida en el Trabajo	179
2.12.2.2 Fase dos: análisis psicométrico del banco de reactivos	179
2.12.2.3 Fase tres: relación entre Adicción al trabajo y Calidad de vida en el trabajo	180
2.12.2.4 Fase cuatro: relación entre las variables clasificatorias y la Adicción al Trabajo	180
2.12.2.5 Fase cinco: relación entre las variables clasificatorias y la Calidad de Vida en el Trabajo	180
3. Resultados	181
3.1 Resultados de la elaboración de la escala para Adicción al Trabajo (ESADIT)	181
3.1.1 Fase uno: acercamiento a la medición de la Adicción al Trabajo	181
3.1.1.1 Análisis de la definición conceptual del constructo	181
3.1.1.2 Análisis de las escalas de medición de la Adicción al Trabajo identificadas en la literatura	184
3.1.1.3 Análisis de los enfoques teóricos de la Adicción al Trabajo	187
3.1.2 Fase dos: identificación de los factores y estructura conceptual de la escala	188
3.1.3 Fase tres: determinación del significado psicológico de los constructos mediante la aplicación de Redes Semánticas Naturales (RSN)	190
3.1.3.1 Estadísticas descriptivas de la muestra	190
3.1.3.2 Resultados de los estímulos positivos y negativos de cada factor	193
3.1.4 Fase cuatro: Contrastación de los resultados obtenidos en la revisión a la literatura con los resultados obtenidos en las redes semánticas naturales.	207
3.1.5 Fase cinco: construcción y elaboración del banco de reactivos	229
3.1.6 Fase seis: validez interjueces del banco de reactivos	236
3.1.7 Fase siete: propuesta final de la escala de Adicción al Trabajo (ESADIT)	238

Contenido	Pág.
3.2 Resultados del piloteo de la escalas ESADIT y CVT	242
3.2.1 Fase uno: piloteo de la escala de Adicción al Trabajo y la escala de Calidad de Vida en el Trabajo	242
3.2.1.1. Estadísticas descriptivas de la muestra para el piloteo de las escalas	242
3.2.2 Fase dos: análisis psicométrico del banco de reactivos	254
3.2.2.1 Análisis de distribución de las curvas normales de los reactivos y de discriminación de la escala de Adicción al Trabajo	254
3.2.2.2 Consistencia interna de la escala de Adicción al Trabajo	277
3.2.2.3 Estadísticas descriptivas de la Adicción al Trabajo	280
3.2.2.4 Análisis de distribución de las curvas normales de los reactivos y de discriminación de la escala de Calidad de Vida en el Trabajo	281
3.2.2.5 Consistencia interna para escala de Calidad de Vida en el Trabajo	333
3.2.2.6 Estadísticas descriptivas de la Calidad de Vida en el Trabajo	336
3.2.3 Fase tres: relación entre Adicción al Trabajo y Calidad de Vida en el Trabajo	338
3.2.4 Fase cuatro: relación entre las variables clasificatorias y la Adicción al Trabajo	346
3.2.5 Fase cinco: relación entre las variables clasificatorias y la Calidad de Vida en el Trabajo	351
4. Discusión	359
5. Conclusiones y recomendaciones	367
Referencias bibliográficas	373
Anexos	382

Resumen

Objetivo. La presente investigación tiene como objetivo determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre la adicción al trabajo y la calidad de vida laboral en una muestra de trabajadores de organizaciones mexicanas. **Método.** La investigación se dividió en dos etapas. La primera etapa contiene lo relacionado con el proceso de elaboración de la escala de adicción al trabajo, la cual se integró de siete fases, como: 1) acercamiento a la medición de la adicción al trabajo, 2) identificación de los factores y estructura conceptual de la escala, 3) determinación del significado psicológico del constructo mediante la aplicación de redes semánticas naturales, 4) contrastación de los resultados obtenidos en la revisión a la literatura y en las redes semánticas naturales, 5) construcción y elaboración del banco de reactivos, 6) validez interjueces y 7) la propuesta final de la escala de adicción al trabajo. Para la elaboración del banco de reactivos se aplicó la técnica de redes semánticas naturales, la cual tuvo una muestra de 129 empleados de diferentes organizaciones mexicanas. En la segunda etapa se efectuó el piloteo de las escalas de medición y la prueba de hipótesis, dicha etapa se formó de cinco fases, como: 1) piloteo de la escala de calidad de vida en el trabajo (CVT) y de la escala de adicción al trabajo (ESADIT), 2) el análisis psicométrico del banco de reactivos, 3) la relación entre la adicción al trabajo y la CVT, 4) la relación entre las variables clasificatorias y las variables adicción al trabajo y 5) la relación entre la calidad de vida en el trabajo y las variables clasificatorias. La muestra se formó por 111 empleados de diferentes organizaciones mexicanas. **Resultados.** Los resultados señalaron que existe una relación entre los siete factores de la escala de adicción al trabajo y 16 de los 17 factores de la escala de CVT. Además, se encontró que algunas variables clasificatorias, como: sexo, cantidad de horas extra laboradas, días de descanso, horas destinadas al trabajo principal y descanso durante la jornada están relacionadas con la adicción al trabajo. Por último, se encontró que existe una relación entre la calidad de vida laboral y algunas variables clasificatorias, como: escolaridad, tiempo de traslado de la casa al trabajo, cantidad de personal a cargo, nivel jerárquico y salario mensual. **Conclusiones.** Se concluye que la adicción al trabajo influye de manera positiva y negativa en la calidad de vida laboral generando conflictos en el equilibrio entre el trabajo y la familia, en el contenido y significado del trabajo y en las relaciones interpersonales, pero al mismo tiempo, incrementando el número de promociones a un mejor puesto, el salario, la motivación y la satisfacción en el trabajo.

Palabras clave: adicción al trabajo, calidad de vida en el trabajo, elaboración de instrumentos, organizaciones mexicanas.

Introducción

En la actualidad los rápidos cambios que caracterizan el fenómeno de la globalización exigen en las organizaciones un ritmo igual de rápido en sus resultados, en las relaciones personales y en general, en la productividad. Tal aceleración lleva a nuevas formas de gestión, las organizaciones buscan personal involucrado y comprometido con su trabajo, que dé resultados cada vez más rápidos y de calidad, aunque eso implique que se inviertan más horas al trabajo, que se trabaje bajo presión y que se soporten jornadas laborales interminables.

De esta manera, el trabajo además de ser una fuente de ingresos adquiere una nueva connotación, es una virtud que proporciona: nivel de actividad, estructura del tiempo diario, desarrollo de la expresión creativa, intercambio de relaciones sociales, una identidad, además, da sentido de utilidad (Echeburúa, 2000).

Parece ser que la imagen de persona trabajadora es considerada como una conducta adecuada y altamente valorada, que denota responsabilidad y responde a los valores de una sociedad en donde se busca el éxito y un determinado estatus, en este mismo contexto se ha venido estudiando un nuevo trastorno psicológico, caracterizado por la pérdida de control respecto a la actividad laboral: la adicción al trabajo (Fernández-Montalvo y Echeburúa, 1998).

Recientemente ha aumentado el interés en la adicción al trabajo, debido a que se le ha relacionado con factores negativos individuales y organizacionales, como conflictos en el trabajo y en la familia (Bakker, Demerouti y Burke, 2009 citado en Malissa, Lelchook y Taylor, 2010).

Ser una persona adicta al trabajo es sinónimo de dedicar mucho tiempo a trabajar. La imagen de un adicto al trabajo es la de un alto ejecutivo vestido de traje y con maletín. Pero qué de esta visión de la adicción al trabajo corresponde con lo que se ha estudiado desde la óptica científica (Llorens y del Líbano, 2012).

Es así como, surge la necesidad de una herramienta que arroje resultados confiables acerca del nivel de adicción al trabajo, lo que permitirá al psicólogo determinar cómo esto impacta en el desempeño del trabajador, en su salud, en la relación que lleva con los demás

y en general en su calidad de vida. Por tal motivo, en esta investigación se decidió construir una escala para medir la adicción al trabajo en la población mexicana.

Por otro lado, cabe señalar que en la literatura no existen estudios que relacionen las principales variables de esta investigación: la adicción al trabajo y la calidad de vida laboral. Sin embargo, se ha encontrado evidencia de que la adicción al trabajo está relacionada con otros factores como: satisfacción, motivación, salud y bienestar (Burke et al., 2006; Brady et al., 2008; Chamberlin y Zhang, 2009). Por lo cual en esta investigación se relacionó la adicción al trabajo con la calidad de vida en el trabajo.

Con el propósito de abordar el estudio de la adicción al trabajo y cómo este trastorno influye en la calidad de vida laboral de la población mexicana se desarrollaron cinco capítulos para la presente investigación:

El Capítulo 1. Marco teórico, contiene de manera general la información bibliográfica más importante sobre temas como: salud ocupacional, adicción al trabajo, calidad de vida en el trabajo, relación entre la adicción al trabajo y la calidad de vida en el trabajo, redes semánticas naturales y elaboración de instrumentos psicológicos. En este capítulo se reúnen las principales definiciones, los antecedentes, las dimensiones que componen al constructo en cuestión, aquellos modelos teóricos que explican el tema a tratar, algunas estadísticas, los hallazgos encontrados en otras investigaciones, entre otras.

El Capítulo 2. Método, se encuentra integrado por el planteamiento del problema de investigación, las preguntas de investigación, los objetivos de la investigación, la justificación de la investigación, las hipótesis, el tipo de estudio, las variables independiente, dependiente y clasificatorias, la definición de dichas variables, la operacionalización de las variables, la población y muestra, el contexto y el escenario. Además, contiene el procedimiento, el cual se dividió en dos etapas: la primera etapa con todo lo relativo al procedimiento de la elaboración de la escala de adicción al trabajo y la segunda etapa involucra lo referente al procedimiento seguido durante y después del piloteo de las escalas ESADIT y CVT.

El Capítulo 3. Resultados, está dividido en dos etapas, en la primera etapa se reportan los hallazgos obtenidos en la elaboración de la escala de adicción al trabajo, como son: acercamiento a la medición de la adicción al trabajo, identificación de los factores y estructura conceptual de la escala, determinación del significado psicológico del constructo mediante la aplicación de redes semánticas naturales, contrastación de los resultados

obtenidos en la revisión a la literatura con las redes semánticas naturales, construcción y elaboración del banco de reactivos, validez interjueces del banco de reactivos y propuesta final de la escala de adicción al trabajo. En la segunda etapa se reportan los hallazgos obtenidos en el piloteo de las escalas ESADIT y CVT, tales como: análisis psicométrico del banco de reactivos, relación entre adicción al trabajo y calidad de vida en el trabajo, la relación entre las variables clasificatorias y la adicción al trabajo, así mismo, la relación entre las variables clasificatorias y la calidad de vida en el trabajo.

En el Capítulo 4. Discusión, se examinan los datos obtenidos en el análisis psicométrico de los reactivos, por medio de índices de discriminación, confiabilidad y de puntuaciones medias de las escalas ESADIT y CVT. También, se analizan las correlaciones encontradas entre la adicción al trabajo y la calidad de vida en el trabajo, se comparan las relaciones obtenidas respecto a las variables clasificatorias. Por último, se contrastan los resultados conseguidos en esta investigación con los hallazgos reportados en otras investigaciones.

El Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones, da respuesta a las preguntas de investigación y se expone la sustentación de las hipótesis de esta investigación, además se mencionan las limitaciones surgidas en el transcurso de la investigación y se hacen sugerencias para mejorar dichas limitaciones.

1. Marco teórico

Muchos son los temas para abordar cuando se habla de salud ocupacional. En esta investigación particularmente se hace una revisión de variables como: la adicción al trabajo, la calidad de vida en el trabajo y la relación que hay entre estas variables. Para volver más completa esta investigación se identificaron las definiciones, los antecedentes históricos, los modelos teóricos y las escalas que han tenido mayor impacto en la investigación sobre dichas variables.

También, se abordan temas sobre la técnica de redes semánticas naturales y sobre la elaboración de instrumentos psicológicos, ya que estos temas sirvieron como base para la elaboración de un instrumento de adicción al trabajo que posteriormente sirvió para la búsqueda de alguna relación entre las principales variables de este trabajo.

1.1 Salud Ocupacional y Psicología de la Salud Ocupacional

El trabajo además de ser una fuente de ingresos es una virtud que proporciona nivel de actividad, estructura del tiempo diario, desarrollo de la expresión creativa, intercambio de relaciones sociales, una identidad, además, da sentido de utilidad a las personas (Fernández - Montalvo y Echeburúa, 1998).

Las personas pasan muchas horas de su vida trabajando, por tal motivo es necesario que cuente con las condiciones físicas, ambientales y psicológicas necesarias para desarrollar su actividad laboral adecuadamente, también es necesario que pueda desarrollarse personal y profesionalmente, que establezca relaciones interpersonales sanas y que mantenga el equilibrio entre las exigencias de su vida laboral y vida privada.

Por lo anterior, es que la salud ocupacional y la psicología de la salud ocupacional se han preocupado por el desarrollo de los trabajadores dentro y fuera de las organizaciones, a lo largo de las investigaciones se ha comprobado que aquellas organizaciones que se preocupan por brindar satisfacción, motivación, bienestar y calidad a través de sus puestos de trabajo son las organizaciones que han destacado notablemente en muchos aspectos en comparación con las demás organizaciones.

1.1.1 Definición de salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió el concepto de salud como:

“El estado de completo bienestar físico, psicológico y social; y no solamente la ausencia de enfermedad” (Parra, 2003, p.6).

Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, además expone que para lograr el más alto grado de bienestar es indispensable la cooperación de individuos y naciones, también es imprescindible la aplicación de medidas sociales y sanitarias (Parra, 2003).

La definición de salud va más allá del esquema biomédico (uno de los más utilizados a la fecha), ya que abarca un plano subjetivo y del comportamiento del ser humano, además, este concepto se relaciona con un sentimiento de bienestar y con la capacidad de funcionamiento de la persona (componente subjetivo) (Labiano, citado en Oblitas, 2009).

Dubos (1975 en Oblitas, 2009) propuso que la salud es el estado de adaptación al medio y la capacidad de funcionar en las mejores condiciones dentro de ese medio.

Actualmente, la salud ya no se percibe como algo a conservar, de hecho, se ve como algo a desarrollar; debido a esta nueva perspectiva se han podido desarrollar nuevas estrategias que fomentan la creación de conductas participativas para el cuidado de la salud.

Investigaciones muestran que muchas de las enfermedades crónicas son el resultado de la acumulación de conductas no saludables y condiciones ambientales perjudiciales, por ello, se ha puesto especial atención en sustituir los cuidados médicos por nuevos hábitos y condiciones ambientales saludables (Labiano, citado en Oblitas, 2009).

También, se ha encontrado que la salud es un estado continuamente cambiante y susceptible de ser modificado a causa de diferentes variables como: la administración de los servicios de salud, el comportamiento humano, el diseño de las políticas públicas y las condiciones del medio ambiente (Ruíz, 2010).

Por su lado, Heiby y Carlson en 1986 propusieron que se pueden distinguir tres tipos de variables relacionadas con la salud (Oblitas, 2009):

- Situacionales: son factores que ayudan a mejorar o suprimir conductas saludables, por ejemplo, el apoyo social.
- Personales: aquellos factores que juegan un papel importante en la adopción y en el mantenimiento de conductas saludables, tales como: creencias, percepciones, expectativas, motivaciones, etc.
- Consecuencias anticipadas de las conductas saludables: factores relacionados con los costos y los beneficios por mantener o suprimir dichas conductas.

Como se ha mencionado con anterioridad, la salud no es totalmente la ausencia de afecciones o enfermedades, también, es un estado de completo bienestar físico, mental y social. Es por ello que se hace necesario comprender la definición de bienestar.

Se entiende bienestar como un estado dinámico de la mente que se caracteriza por un grado razonable de armonía entre las facultades, las necesidades, las exigencias, las expectativas de la persona y las oportunidades del medio ambiente (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988).

1.1.2 Definición de Psicología de la Salud

La psicología de la salud surge como una nueva perspectiva sistémica e integradora, con psicólogos de todas las áreas, que buscan abrir paso a la idea de que el comportamiento es crucial para mantener la salud o generar la enfermedad (Labiano, citado en Oblitas, 2009).

Dicho concepto es definido por Matarazzo (1980 citado en Oblitas, 2009, p.15) como:

“La suma de las contribuciones profesionales, científicas y educativas específicas de la psicología como disciplina para la promoción y mantenimiento de la salud, la prevención y tratamiento de la enfermedad, además del mejoramiento del sistema sanitario y la formulación de políticas de salud.”

La psicología de la salud busca implementar intervenciones que tienen como objetivo:

- Modificar actitudes promoviendo y mejorando la salud.
- Modificar procesos fisiológicos previniendo y tratando la enfermedad.
- Implementar campañas de educación dirigidas a la comunidad.
- Mejorar el sistema sanitario a través de la creación de políticas sanitarias adecuadas.

La psicología de la salud tiene como premisa indagar en los factores psicológicos del individuo (personalidad, creencias o conductas) que influyen en la salud, pero con un enfoque centrado en la promoción de la salud, en lugar de dirigirse a la enfermedad como se hacía en el paradigma biomédico tradicional (Fredrickson, 2001 citado en Uribe, 2008).

1.1.3 Definición de Salud Ocupacional

Según la Organización Mundial de la Salud (2007), la población trabajadora constituye la mitad de la población del mundo y es la máxima contribuyente al desarrollo económico y social. Por ello, su salud no está condicionada sólo por los peligros en el lugar de trabajo, también, son importantes los factores sociales e individuales que ocurren ahí.

Mediante el trabajo, las personas acceden a una serie de cuestiones favorables para mantener un buen estado de salud que van desde satisfacer sus necesidades básicas como alimento, techo, sueño, etc., hasta desarrollar sentido de pertenencia, reconocimiento y autorrealización (Parra, 2003).

El trabajo representa para los seres humanos el principal modo de identificación con una vida productiva. Es un objetivo humano, además de un medio para ganarse la vida. La interacción permanente entre el hombre y su medio de trabajo físico y psicológico influye definitivamente en la salud positiva o negativamente (El-Batawi, citado en Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988).

La salud ocupacional no se centra sólo en el estudio de los empleados en grandes empresas, también se centra en el estudio del desempleo y en la interacción dentro del trabajo y fuera de él (Salanova, 2009).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2001 definió la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria dirigida a la protección y a la promoción de la salud de los trabajadores por medio de la prevención y el control de enfermedades laborales y accidentes, también por la eliminación de factores ocupacionales y de riesgo para la salud y seguridad en el trabajo.

Así mismo, la salud ocupacional busca el desarrollo y la promoción de la salud en los ambientes laborales, el progreso del bienestar de los trabajadores, el desarrollo de sus capacidades y también, el desarrollo profesional y social en el trabajo.

Por último, la salud ocupacional permite que los trabajadores tengan vidas productivas que contribuyen positivamente al desarrollo de la sociedad.

Mejorar la salud ocupacional y prevenir riesgos laborales es un trabajo que le corresponde tanto al gobierno de cada país como a las organizaciones, una parte de este esfuerzo por lograrlo se ha ido en preparar profesionales y en enriquecer los planes de estudio de las escuelas con la intención de desarrollar personal que sea el encargado de buscar el bienestar en el trabajo, a continuación se muestran algunas de las áreas con mayor desarrollo (Parra, 2003):

- Ingeniería: especialistas en prevención de riesgos e higiene del trabajo capaces de implementar medidas técnicas y organizacionales que reduzcan o eliminen el riesgo de enfermedades profesionales y accidentes en el trabajo.
- Medicina: especialistas en salud ocupacional y en medicina del trabajo que poseen la capacidad de diagnosticar enfermedades y proponer medidas preventivas para las enfermedades causadas directamente o empeoradas por el trabajo.
- Psicología: especialistas en psicología social y laboral que proponen medidas organizacionales que reduzcan los riesgos para la salud física y mental causados por el trabajo.
- Sociología: especialistas en organizaciones que proponen cambios en los aspectos organizacionales para reducir el riesgo derivado de los factores sociales.
- Enfermería: mediante un enfoque basado en la salud pública y ocupacional pueden realizar una importante labor de promoción y educación para una mejor salud en el trabajo.
- Ergonomía: especialidad que tiene como propósito adecuar las condiciones del trabajo a las personas, de modo que se reduzcan los riesgos derivados del trabajo. Desde diversos campos profesionales se ha constituido como una disciplina que integra las áreas anteriores.

Sin embargo, otra parte del esfuerzo se debe enfocar en mejorar la calidad de los empleos, las condiciones de vivienda, la disponibilidad de infraestructura del transporte, el acceso a la educación y a la salud, las instituciones promotoras de la salud y las instituciones fiscalizadoras, el grado de organización sindical, entre otros aspectos (Parra, 2003).

1.1.4 Definición de Psicología de la Salud Ocupacional

Como se ha mencionado anteriormente, la psicología ha tenido un papel cada vez más importante en el progreso de la salud a través del análisis del comportamiento y del entorno, es por ello que el campo de la salud ocupacional no se podía quedar atrás.

La Psicología de la Salud Ocupacional (PSO) es una disciplina que se ocupa de la aplicación de la psicología a la mejora de la calidad de vida laboral, que va más allá del estudio de los conceptos básicos de la gestión de recursos humanos y que se adentra en temas emergentes, por ejemplo, el vínculo entre la vida laboral y la vida privada (Salanova, 2009).

Esta disciplina estudia su objeto desde diversas perspectivas como: el empleado, el clima laboral y el ambiente extra-organizacional. Además, intenta conocer los procesos psicológicos y busca mejorar la seguridad y el bienestar de los empleados, lo que a largo plazo generará mayor eficacia organizacional y la adaptación de la organización a su ambiente (Salanova, 2009).

La importancia de la psicología de la salud ocupacional radica en que es útil para ofrecer respuestas a las demandas que surgen debido a los cambios que están aconteciendo en la sociedad, estos cambios a su vez impactan en los puestos de trabajo y también influyen en la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados (Salanova, 2009).

Desde su inicio, la psicología se ha centrado en los aspectos negativos de la conducta humana, estudiando principalmente: trastornos, enfermedades, desórdenes y discapacidades psicológicas en las personas y en sus contextos organizacionales.

Recientemente, las investigaciones han puesto atención en la otra cara de la moneda, se trata de una rama de la PSO que se centra en estudiar las fortalezas del empleado y el funcionamiento organizacional óptimo.

La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP) se ha definido como el estudio científico del funcionamiento humano óptimo (Seligman, 1999 citado en Salanova 2009), la PSOP incluye tres aspectos: una crítica a las deficiencias del modelo médico actual de salud, un acercamiento a los resultados positivos de la salud y la creencia de que tales resultados serán más eficaces a largo plazo en la reducción de problemas y en el progreso de la salud en general (Salanova, 2009).

También, se ha definido como el estudio y la aplicación de las condiciones y procesos que buscan promover la salud en el trabajo, el desarrollo de los trabajadores y que examinan cómo los fenómenos positivos (fortalezas, virtudes o recursos personales) pueden ser utilizados como protección frente a los riesgos laborales (Luthans, 2002 citado en Bakker y Rodríguez-Muñoz, 2011).

1.1.5 Factores psicosociales

A lo largo de diversas investigaciones se ha acumulado evidencia que demuestra la existencia de una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, del comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo estresantes o no gratas (Comité Mixto OIT/OMS, 1984). Por ejemplo, en países en desarrollo o industrializados el medio ambiente de trabajo y la vida privada pueden provocar la acción de factores psicosociales negativos cuya importancia relativa para la aparición de enfermedades puede variar ampliamente.

Los factores psicosociales son definidos como el conjunto de las percepciones y experiencias del empleado, comprenden numerosos aspectos, algunos atañen al trabajador individualmente, mientras que otros están asociados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo; otros se refieren a las influencias económicas y sociales fuera del lugar de trabajo pero que repercuten en él (Comité Mixto OIT/OMS, 1984 citado en Uribe, 2008).

Así mismo, el Comité Mixto OIT/OMS (1984) define a los factores psicosociales por un lado como: interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por otro lado, son las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera de él, es decir, todo aquello que por medio de percepciones y experiencias influye en el rendimiento y en la salud de los trabajadores.

Múltiples estudios epidemiológicos han demostrado que la salud está relacionada con factores psicosociales presentes en el trabajo y que la función de esos factores, tanto con respecto al estado de salud como a las causas de la enfermedad, son de alcance general. Es decir, los factores psicosociales pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad o influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación (Kalimo, en Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988).

La concepción de los factores psicosociales laborales es muy variada, va desde: estrés laboral, satisfacción en el trabajo, alienación, ambigüedad de rol, autoeficacia, factores de tensión, propios de la tarea, de organización del tiempo de trabajo, entre otros.

En un intento por clasificar la cantidad de modelos que explican los factores psicosociales, se proponen los siguientes modelos:

- Basado en el entorno psicosocial: considera las condiciones generales de trabajo, las características y condiciones del ambiente, la organización del trabajo, la tecnología y sus exigencias, el clima laboral, etc.
- Basado en el individuo: incluye las características individuales del trabajador, sus recursos y factores disposicionales, su personalidad, su cultura, sus patrones de conducta y creencias.
- Basado en los efectos psicológicos: derivados de la interacción trabajador-condiciones laborales, los cuales pueden tener un carácter negativo o positivo, agudo o crónico.

Existen los llamados factores psicosociales estresantes que se encuentran en el medio ambiente de trabajo, son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos físicos, organizacionales, de sistemas de trabajo, así como, de la calidad de las relaciones humanas en la empresa que generan estrés en los individuos. Todos estos factores interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores (Comité Mixto OIT/OMS, 1984).

Actualmente, se reconoce que los acelerados cambios tecnológicos registrados en algunas ocupaciones y combinados con otros factores como la sensibilidad del individuo, su modo de vida y las condiciones generales de su medio ambiente favorecen la aparición de enfermedades vinculadas al trabajo, o agravan los desórdenes existentes tales como: enfermedades crónicas de los sistemas locomotor, respiratorio y cardiovascular, así como, trastornos del comportamiento o de la conducta.

Diversas investigaciones señalan al control como el eje medular para padecer situaciones de estrés en el trabajo, es decir, si la persona siente que tiene la posibilidad de utilizar sus habilidades y el grado de autonomía en sus labores, va a creer que es capaz de afrontar cualquier exigencia, sin embargo, la predictibilidad de un evento provocará que estas

creencias formen una representación social que va a disminuir o aumentar la sensación de control, autonomía y capacidad para afrontar las situaciones.

Muchos son los fenómenos que son desencadenados por los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, entre los que afectan a un mayor número de la población se encuentran:

- Estrés laboral
- Síndrome de desgaste ocupacional (*burnout*)
- Acoso en el trabajo (*mobbing*)
- Adicción al trabajo (*workaholism*)

1.1.6 Importancia de la Salud Ocupacional

El empleo es uno de los componentes esenciales del bienestar y uno de los principales determinantes de la salud de la población en edad productiva; es un factor que influye en las condiciones de salud de las familias de las personas y las comunidades donde se asientan los principales polos productivos (IMSS, 2003).

Moncada y Artazcoz (2000 en Benavides, Ruiz y García, 2000) mencionan que las características de las condiciones del trabajo pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos. El lugar de trabajo afecta a las personas por medio de procesos emocionales, cognitivos, del comportamiento y fisiológicos. Los cuales pueden ser antecesores de enfermedad cuando están bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia, duración o ante la presencia o ausencia de otras interacciones.

El escenario de la salud ocupacional en México es complejo y de difícil abordaje, sin embargo, el sistema de salud mexicano hizo una recopilación de la información estadística sobre riesgos de trabajo en la población trabajadora asegurada, en esta categoría se incluyen riesgos como: los accidentes que ocurren en el escenario ocupacional, los accidentes en el trayecto hacia o de la fuente de trabajo, así como, las enfermedades derivadas de la actividad laboral.

Se encontró que de 1992 a 2002 se registraron 5,212,372 riesgos de trabajo en la población, de los cuales 78.9% fueron por accidentes de trabajo, 17.5% debido a accidentes

durante el trayecto, 1.4% se trató de recaídas y el 0.9% fue por enfermedades debidas al entorno laboral.

Los accidentes durante la jornada laboral y en el trayecto ocurrieron principalmente en población de 20 a 29 años, mientras que las enfermedades ocupacionales se manifestaron en edades más tardías debido a su latencia o a la prolongada exposición necesaria para su aparición y permanencia.

Por otro lado, la tasa de accidentes de trabajo descendió de 6.6% en 1992 a 3.5% en el 2002 para los hombres y de 2.7% a 1.3% en el mismo periodo para las mujeres. Cerca del 30% de los accidentes afectó la mano y la muñeca, ya sea por heridas (20.4%), fracturas (4.5%) o traumatismos (4.2%).

Las enfermedades del trabajo más importantes son los trastornos del oído, las afecciones respiratorias y las dermatitis por contacto (esta última es más frecuente en las mujeres).

Finalmente, las actividades económicas de mayor riesgo fueron la industria de la construcción, las actividades profesionales, la preparación o compra-venta de alimentos, incluso, la seguridad social (IMSS, 2003).

Estos datos nos hacen reflexionar sobre la seguridad y salud que hay en las organizaciones mexicanas y en la importancia de generar intervenciones oportunas que puedan reducir los riesgos de trabajo.

Aunque aquí se han presentado algunas estadísticas sobre los riesgos laborales en México, es importante aclarar que el funcionamiento normal de las personas en el trabajo no puede ser explicado utilizando únicamente marcos de referencia negativos, es por ello, que se hace énfasis en continuar con los aportes a la investigación en salud ocupacional centrándose en cuestiones positivas que también pueden ayudar a prevenir o disminuir los daños y riesgos en el lugar de trabajo.

Por ejemplo, Salanova (2009) propone un modelo que en lugar de concebir el lugar de trabajo como un espacio poco saludable en donde se busca cambiar a los individuos, se considere al trabajo como un espacio que propicie la salud, lo cual representa un giro en la gestión de los recursos humanos.

Este nuevo modelo busca crear organizaciones saludables definidas como aquellas que ponen en marcha estrategias sistemáticas, planificadas y proactivas que optimicen la salud de los trabajadores mediante la implementación de prácticas que mejoren el contenido y el significado del trabajo, el ambiente social en la organización, el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, etc. (Salanova, 2009).

También se ha definido a las organizaciones saludables como aquellas caracterizadas por invertir esfuerzos para maximizar el bienestar de los trabajadores y la productividad por medio de la generación de puestos bien diseñados y significativos, ambientes sociales de apoyo, por la generación de oportunidades accesibles para todos los trabajadores en el desarrollo de sus carreras y en el balance de su vida laboral y privada (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson y McGrath, 2004 en Salanova, 2009).

Otra definición propone que las organizaciones saludables son aquellas que poseen un ambiente donde los empleados confían en la gente con la que trabajan, confían en lo que hacen y disfrutan convivir con las personas que trabajan. Por otro lado, estas organizaciones se caracterizan por mantener una buena relación entre empleado y dirección, empleado y su puesto, por último, entre empleado y sus compañeros (*The Great Place to Work*, citado en Salanova, 2009).

1.1.7 Historia de la Salud Ocupacional y de la Psicología de la Salud Ocupacional

En el transcurso de la humanidad se han encontrado sucesos que sentaron los antecedentes de la salud ocupacional y que son los que ahora permiten el desarrollo de esta disciplina desde diferentes ópticas.

Hipócrates en el Siglo IV a de C. habló sobre las enfermedades que presentaban los trabajadores de las minas que estaban expuestos al plomo y propuso algunos tratamientos (Nava et al., 1994; Ministerio de Salud, 2005).

En el Siglo II, Galeno hizo algunas aportaciones acerca de las enfermedades de los mineros, curtidores, químicos y otros. Posteriormente, Plinio describió algunos elementos como máscaras hechas con vejigas de animales para evitar la inhalación de polvos de "minium" (plomo rojo); siendo este el primer intento de una medida de prevención de riesgos del trabajo que registra la historia de la salud en el trabajo (Nava et al., 1994).

Alrededor del año 1500, George Baver publicó un libro sobre la ventilación de las minas, describiendo técnicas para hacerlas más eficientes y para construir las correspondientes chimeneas. Además, señaló las enfermedades que afectan a los mineros. Reconoció el "asma" y lo que él llamó "ulceración de los pulmones", producida en los trabajadores expuestos a la inhalación de ciertos metales (Nava et al., 1994).

En el año 1700, Bernardino Ramazzini conocido como el padre de la medicina del trabajo señaló la relación entre riesgo y enfermedad, basado en la observación y en la respuesta a una pregunta simple que recomienda no olvidar: ¿Cuál es tu ocupación? (Ministerio de Salud, 2005).

Su libro titulado "De Morbis Artificum Diatriba" estudia y describe las enfermedades que afectaban a los trabajadores de los numerosos oficios conocidos, haciendo observaciones precisas y todavía vigentes (Nava et al., 1994).

Con la revolución industrial y el surgimiento de las primeras empresas se determinaron las condiciones de trabajo. Por ejemplo, los trabajadores estaban sometidos a largas jornadas de trabajo, expuestos a gases y vapores producidos por los procesos de elaboración, los salarios eran bajos y tanto los accidentes como las enfermedades laborales aumentaban con el paso del tiempo.

La primera y la segunda guerra mundial trajeron como consecuencia el hecho de darle mayor importancia a los recursos humanos, se comenzaron a desarrollar los primeros intentos científicos de proteger a los trabajadores, se analizaron las enfermedades que los aquejaban, se estudiaron las condiciones laborales y se revisó la distribución y diseño de la maquinaria y del equipo, con el objeto de prevenir y evitar los accidentes y las enfermedades de trabajo y sus incapacidades consecuentes (Nava et al., 1994).

En Perú, se elimina el trabajo forzado en las minas en 1824 y se promulga el primer código de Minería en 1900 (Ministerio de Salud, 2005).

En 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial y reflejó que la justicia social es esencial para alcanzar la paz universal y permanente.

En 1950, a través de su Comité Mixto, la OIT fijó los objetivos de la medicina del trabajo, siendo su aspiración:

La promoción y conservación del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de la salud, causadas por sus condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores, de riesgos que pueden resultar adversos para su salud, colocar y conservar al trabajador en un ambiente adaptado a sus condiciones fisiológicas; es decir, la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo (Nava et al., 1994).

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgó en su artículo 123 que los patrones deben hacerse responsables por las enfermedades y accidentes sufridos en el ejercicio o con motivo de trabajo, así como, que es obligación de dichos patrones tomar las medidas preventivas correspondientes (Nava et al., 1994).

En 1931, se creó la Ley Federal del Trabajo, la cual ha tenido modificaciones pero en esencia busca proteger al trabajador y brindarle mejores condiciones en el ejercicio de sus labores (Nava et al., 1994).

Por su parte, los antecedentes de la psicología de la salud ocupacional comenzaron a desarrollarse a mediados del siglo XIX.

Empezando con Friedrich Engels, quien en su obra titulada *The Conditions of the Working Class in England* describe los problemas de salud físicos y psicológicos originados por el trabajo, de igual manera, Karl Max describió el fenómeno de la alienación en el trabajo debido a la especialización y la división del trabajo que acontecía durante la Revolución Industrial (Salanova, 2009).

En Estados Unidos, el surgimiento de la psicología de la salud ocupacional se remonta a Frederick Taylor quien en 1911 pretendió incrementar la productividad y los beneficios económicos de la organización por medio del análisis, la simplificación y división de las tareas en el proceso del trabajo, es así como, se dejaron de lado las emociones de la fuerza laboral considerando que estas interferían en el proceso productivo (Salanova, 2009).

Fue Elton Mayo, quien descubrió que las percepciones y emociones de los trabajadores tenían influencia en la productividad al modificar el comportamiento de los trabajadores.

En 1965, Abraham Maslow estableció que las condiciones de trabajo pueden inhibir la motivación y la manifestación de aspiraciones en el trabajo. Un año después, Frederick Herzberg propuso que la motivación y la satisfacción laboral podrían mejorarse enriqueciendo

las condiciones de trabajo incrementando el uso de destrezas, retos o reconocimiento (Barling y Griffiths, 2002 citados en Salanova, 2009).

Por su parte en Europa, se propuso que la naturaleza de las demandas y la participación de los empleados en la toma de decisiones ante los cambios que acontecen en el trabajo eran importantes para la salud de los empleados, esto al realizar algunos estudios sobre la estructura social del sistema de trabajo en las minas de Londres (Sauter, Hurrell, Fox, Tetrick y Barling, 1999 en Salanova, 2009).

En Noruega por el año 1970, Eina Thorsrud estudió el poder de los grupos de trabajo y la teoría sobre las demandas psicológicas del puesto de trabajo. Pero fue Gardell considerado como uno de los fundadores de la psicología del trabajo y de las organizaciones quien estableció los efectos nocivos de la tecnología, la falta de control en el trabajo, la monotonía y el trabajo fragmentado (Salanova, 2009).

En Alemania han destacado las aportaciones que Winfried Hacker y Johannes Siegrist hicieron sobre las condiciones de trabajo y su efecto en la salud principalmente en la psicofisiología del estrés y el desarrollo de enfermedades crónicas (Barling y Griffiths, 2002 citados en Salanova, 2009).

Por su parte numerosas investigaciones sobre la psicología de la salud en el trabajo son publicadas año con año en instituciones y revistas científicas como: *the Occupational Health Psychology Research Group* (Reino Unido), *the National Institute for Occupational Safety and Health* (Estados Unidos), la revista *Journal Of Occupational Health Psychology* (Estados Unidos), *The Institute of Work, Health & Organizations* (Reino Unido), entre otras (Salanova, 2009).

1.1.8 Modelos teóricos de la Salud Ocupacional

Debido a los importantes hallazgos que la psicología de la salud ocupacional ha aportado al conocimiento de las organizaciones es que se ha consolidado como una disciplina científica que al plantearse cuestiones, aplica métodos y técnicas para obtener conocimiento el cual se ha ido integrando en modelos teóricos (Salanova, 2009).

La importancia de estos modelos teóricos permite describir, explicar y predecir conductas y proceso psicosociales, lo que a su vez permite una intervención y la réplica de los hallazgos.

Salanova (2009) propone que existen diversos modelos teóricos sobre la salud psicosocial en el trabajo que ofrecen explicaciones diferentes sobre el mismo proceso y que más que ser excluyentes, son complementarios.

Los modelos aquí presentados cumplen los requisitos propuestos por Salanova (2009) estos se basan en una conceptualización del estrés laboral interaccionista entre la persona y el ambiente, también han causado impacto en la investigación científica actual y son aplicables a las organizaciones en la práctica real.

En total se presentan seis modelos teóricos clasificados en: dos modelos de pérdida de recursos, un modelo de desajuste, un modelo de baja estimulación y dos modelos de demandas-recursos-control.

1.1.8.1 Modelos de pérdida de recursos

Son aquellos modelos que usan el término “pérdida de recursos” para referirse a aquellas situaciones en las que la pérdida de algún recurso de tarea, social, organizacional o extra-organizacional produce estrés en el trabajador. Este proceso es explicado por la teoría de estrés y *coping* de Lazarus y Folkman en 1989 y por la teoría de la conservación de recursos de Hobfoll en 1989 (Salanova, 2009).

a) Modelo de estrés y coping

Este modelo considera al estrés como un fenómeno psicológico que se produce debido a la interacción que se establece entre la persona y su entorno, además, explica el proceso de estrés considerando su relación con el recurso personal llamado “estrategias de *coping* o de afrontamiento”.

Las estrategias de *coping* son definidas como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para mantener control sobre las demandas externas o internas y que el individuo está percibiendo como amenazantes o que exceden sus propios recursos (Lazarus y Folkman, 1984 en Salanova, 2009).

Este modelo supone la existencia de dos tipos de estrategias de afrontamiento: estrategias centradas en el problema refiriéndose a aquellas acciones que realiza la persona involucrada directamente sobre la situación estresante para modificar su entorno o generar cambios motivacionales o cognitivos, y así, generar un cambio en dicha situación.

También están las estrategias centradas en la emoción, en donde la persona intenta regular la respuesta emocional que le produce la situación estresante clasificada como una amenaza, por medio de acciones como: evitar la situación estresante o buscar la parte positiva de dicha situación.

Otro concepto importante es el de “evaluación” y son aquellas valoraciones sobre las características de una demanda situacional y sobre los recursos que se disponen para afrontarlas. El modelo de Lazarus y Folkman propone que aquello que es estresante no es la situación sino la valoración (positiva, negativa o neutra) que la persona realiza sobre ella y proponen tres tipos de evaluación de la situación: evaluación primaria, secundaria y terciaria. Las cuales se describen a continuación:

- Evaluación primaria: la primera valoración que la persona realiza de la situación o evento y que permite categorizar la situación como dañina, amenazante o retadora.
- Evaluación secundaria: hace referencia a la valoración que hace la persona de los recursos y estrategias de *coping* (centradas en el problema o centradas en la emoción) para afrontar las demandas del ambiente de trabajo.
- Evaluación terciaria o “re-evaluación”: es la valoración que realiza la persona después de haber intentado afrontar la demanda laboral, en función del resultado que obtuvo de esas estrategias de afrontamiento. Esta tercera evaluación influirá en futuras evaluaciones al encontrar situaciones demandantes similares.

A grandes rasgos, Salanova (2009) nos explica que el modelo propone que cuando un trabajador se enfrenta a una o varias demandas ambientales, realiza una valoración sobre cómo la situación puede afectarle (evaluación primaria), el resultado de esta valoración determinará si una demanda es relevante o irrelevante.

Si la demanda se considera irrelevante, esta no afectará a la persona porque no tiene una repercusión física, psicológica o social. Ante este tipo de demanda irrelevante no se producirá ninguna estrategia de afrontamiento específica.

Por el contrario, cuando se evalúa la demanda como relevante, la persona percibe que la demanda puede tener una repercusión personal (física, psicológica o social). Esta valoración producirá una situación estresante que tendrá que afrontar iniciando un proceso de evaluación secundaria para responder a la situación.

Posterior a esto, la demanda ambiental podrá percibirse de diversas formas: como un daño, una amenaza o un reto. Aquí es cuando la persona lleva a cabo las estrategias de afrontamiento necesarias para adaptarse a las demandas ambientales. Si la persona considera que posee los recursos necesarios para afrontar la situación, va a percibirla como un reto y efectuará conductas que le permitan generar sentimientos de logro y experimentar emociones positivas como la confianza, la excitación y el entusiasmo (Lazarus y Folkman, 1985 en Salanova, 2009).

Por el contrario, si en la evaluación secundaria de la situación la persona piensa que no dispone de los recursos para confrontarla, evaluará la situación como un daño o una amenaza. Y si además, esta situación se resuelve de manera desfavorable, aparecerán las primeras reacciones de estrés y se experimentarán emociones negativas, como tristeza y enfado o ansiedad y miedo.

El proceso continuará con una re-evaluación (evaluación terciaria) de la situación la cual puede seguir evaluándose como en la evaluación primaria o puede cambiar si la persona ha aplicado las estrategias de afrontamiento adecuadas. Es así como, la valoración percibida como un daño puede considerarse un reto.

Estas re-evaluaciones son continuas y pueden modificar la intensidad de la reacción de estrés, disminuyéndola o aumentándola. Lo que significa que un fracaso o éxito previo influirá directamente en la valoración de los recursos que la persona posee para afrontar situaciones similares y en el resultado que espera obtener en futuras situaciones. La Figura 1.1 explica el modelo de estrés y *coping*.

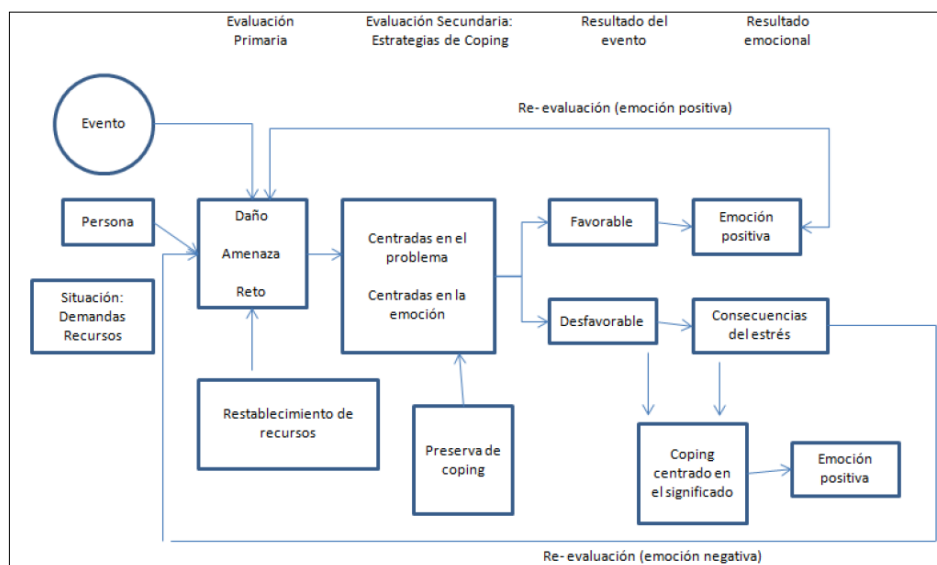


Figura 1.1. Modelo de estrés y *coping* (Salanova, 2009).

b) Modelo de la conservación de recursos

Este modelo desarrollado por Stevan Hobfoll en 1989 considera que el estrés se produce por una combinación de procesos internos y ambientales, además, integra al individuo en un contexto grupal, inmerso en un contexto social y cultural específico.

Este modelo parte de la existencia de recursos generales (objetos, condiciones, características personales o energías) que son de vital importancia a nivel personal, social y cultural. Además de explicar por qué las personas se estresan, este modelo también especifica por qué razones las personas se motivan en su trabajo.

La teoría propone que el estrés se producirá: 1) cuando exista una amenaza de pérdida de recursos, 2) cuando los recursos se pierdan realmente o 3) cuando las personas inviertan en recursos pero no reciban el equivalente nivel de ganancias que esperan a cambio de la inversión.

Además, sugiere que cuando una persona pierde recursos será susceptible de seguir perdiendo más recursos, entrando en un ciclo de pérdidas que van a debilitar sus recursos disponibles para enfrentar futuras demandas, generando con esto consecuencias psicosociales negativas (Demerouti, Bakker y Bulters, 2004 en Salanova, 2009).

Por otro lado, este modelo también propone la existencia de ciclos de ganancia, ya que se está suponiendo que los recursos tienen un valor propio y además, permiten adquirir otros recursos importantes, como resultado las personas estarán motivadas a invertir en estos recursos. Esta inversión evitará la pérdida futura de recursos, permitirá la recuperación de las pérdidas o incluso, la ganancia de más recursos. Además, incrementará la motivación y el *engagement* como se ha indicado en investigaciones previas sobre el tema (Bakker, Hakanen, Demerouti y Xanthopoulou, 2007; Salanova, Bakker y Llorens, 2006 citados en Salanova, 2009).

Este modelo señala cuáles son los mecanismos que utilizan las personas para invertir en recursos y evitar el estrés, ya sea: restablecer los niveles de recursos (tratar de recuperar los recursos perdidos) o tratar de sustituirlos por otros (el recurso perdido podría reemplazarse por un segundo recurso que tiene un valor equivalente para la persona pero que pertenece a otra categoría de recursos). En estos mecanismos para invertir en recursos y evitar el estrés es indispensable que la persona busque los recursos de forma intencional y con esfuerzo.

Este modelo permitirá que las personas se esfuercen por adquirir y mantener sus reservas de recursos, que actúen pronto ante las primeras señales de peligro y que se posicionen mediante la elección de aquellas estrategias que le permitan el ajuste de sus recursos. Además, frente a las condiciones que propicien la pérdida de recursos la persona adoptará una “respuesta de defensa” que implica no invertir en recursos, ni estrategias de afrontamiento con el objetivo de conservar su reserva de recursos y no seguir perdiendo (Hobfoll, 2001 citado en Salanova, 2009).

Salanova explica que el modelo de conservación de recursos empieza con las condiciones de la vida en general. Es decir, las situaciones de la vida pueden llevar a que la persona pierda recursos que pueden ser temporales o crónicos. Esta pérdida de recursos lleva a que la persona ponga en funcionamiento estrategias de conservación de recursos (invertir recursos necesarios para adaptarse a la situación). Si esta adaptación tiene éxito se generarán nuevas ganancias, que posteriormente incrementarán la reserva de los recursos y disminuirán las condiciones que propician la pérdida de recursos. Pero si la adaptación no fue favorable se producirán resultados funcionales y emocionales negativos, así como, la reducción en la inversión de recursos, dando como resultado pérdidas secundarias de recursos y el debilitamiento de las reservas. La Figura 1.2 ilustra el modelo de conservación de recursos.

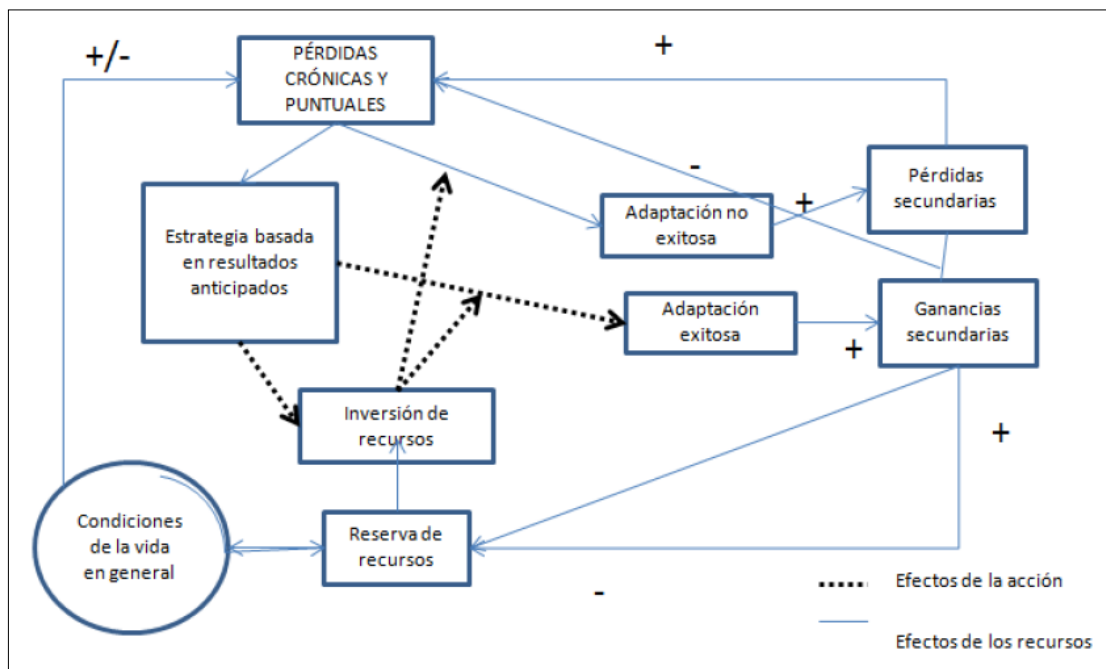


Figura 1.2. Teoría de Conservación de Recursos (Salanova, 2009).

1.1.8.2 Modelo de ajuste-desajuste

Este modelo propuesto por Siegrist en 1996, es uno de los modelos más utilizados en la actualidad, analiza los efectos benéficos y perjudiciales que tienen las conductas, los pensamientos y las emociones en las personas mientras desempeñan diferentes roles (Salanova, 2009).

La base teórica que utiliza este modelo está fundamentada en el concepto de reciprocidad social entendida como la justicia que se percibe por las inversiones y los resultados que se generan en una interacción social (relación laboral).

La reciprocidad social, se basa en una norma que implica que a esfuerzos determinados le corresponden recompensas acordes con los mismos. Esta norma implica tres sistemas de recompensa: dinero (salario), estima (respeto y apoyo de los demás) y oportunidades (posibilidades de desarrollo de carrera y un mejor estatus social). Esta norma sugiere que para una persona su esfuerzo valdrá la pena cuando obtenga los resultados que está esperando (Llorens y del Líbano, 2012).

Según la teoría, el modelo hace diferencia entre aquellos factores que podrían afectar la apreciación del trabajador sobre el equilibrio entre esfuerzo-recompensa, diferenciando dos factores: extrínsecos e intrínsecos.

Los factores extrínsecos hacen referencia a los tres sistemas de recompensa previamente mencionados: dinero, estima y oportunidades de crecimiento.

Los factores intrínsecos están definidos por la percepción de un desequilibrio entre esfuerzo-recompensa y se relacionan con características de la persona basadas en elementos cognitivos, emocionales y motivacionales.

El modelo propone tres hipótesis:

1. Situaciones laborales caracterizadas por un alto esfuerzo y una baja recompensa, es decir, la ausencia de reciprocidad aumentará la manifestación de emociones negativas y de respuestas de estrés.
2. Trabajadores sobrecomprometidos manifestarán mayor probabilidad de experimentar falta de reciprocidad y problemas de salud. Dicha desigualdad alienta conductas

negativas para la salud, por ejemplo: aumento en el consumo de tabaco o problemas de presión arterial.

3. La probabilidad de padecer problemas de salud aumenta si se dan las dos condiciones anteriormente mencionadas: baja recompensa y un empleado sobrecomprometido.

Como se ha mencionado con anterioridad, el concepto de sobrecompromiso tiene un papel importante en la relación esfuerzo-recompensa, la teoría señala que los trabajadores pueden aceptar el desequilibrio entre esfuerzo-recompensa debido a razones que están basadas en la creencia de que en el futuro el esfuerzo que están realizando traerá las recompensas esperadas. La Figura 1.3 esquematiza el modelo de ajuste-desajuste.

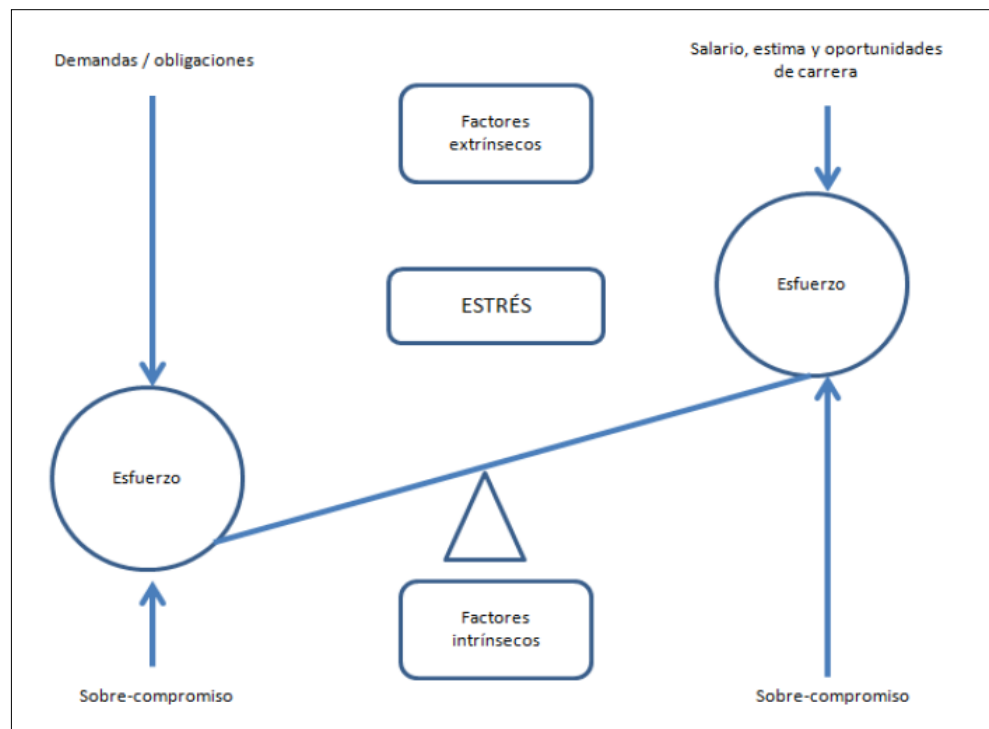


Figura 1.3. Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Salanova, 2009).

1.1.8.3 Modelo vitamínico

Este modelo fue propuesto por Peter Warr (1987 citado en Salanova, 2009) y está basado en dos dimensiones en forma de ejes perpendiculares independientes llamados placer y activación. Lo que este modelo plantea es que las personas experimentan situaciones más o menos placenteras, por otro lado, experimentan cierto nivel de activación. Por ejemplo, una persona puede experimentar gran placer al realizar determinada actividad y sentirse muy activa (vigor y energía) o puede sentirse poco activa (relajación y confort).

Otra de las características de este modelo es que estudia cómo afecta a la salud laboral la presencia o ausencia de una serie de características del puesto, que se denominan “vitaminas”.

Salanova (2009) menciona que el modelo puede explicar la salud ocupacional en función del valor que cada persona le otorga a las dimensiones de placer y de activación. La puntuación que la persona obtiene de la evaluación de estas dimensiones mostrará la emoción que está experimentando. Por ejemplo, si una persona obtiene una puntuación alta en la dimensión de activación y una puntuación igual de alta en la dimensión de placer, entonces la persona estará experimentando entusiasmo.

Warr utilizó una forma de ovalo para representar el modelo, en él utiliza tres ejes para evaluar la salud psicosocial: el eje del displacer- placer, el eje de ansiedad-relajación y el eje de depresión- entusiasmo.

En el año de 1995, Feldman demostró que la salud psicosocial tiene un vínculo más fuerte con los niveles de placer que con los niveles de activación, por ello el eje 1 de placer-displacer es más extenso que la dimensión de activación, describiendo brevemente el modelo se puede decir que el eje 1 de placer-displacer describe emociones positivas de placer hasta las más negativas del displacer. En el eje 2 de ansiedad-relajación y en el eje 3 de depresión-entusiasmo, se tienen en cuenta tanto la dimensión de placer como la dimensión de activación (véase Figura 1.4).

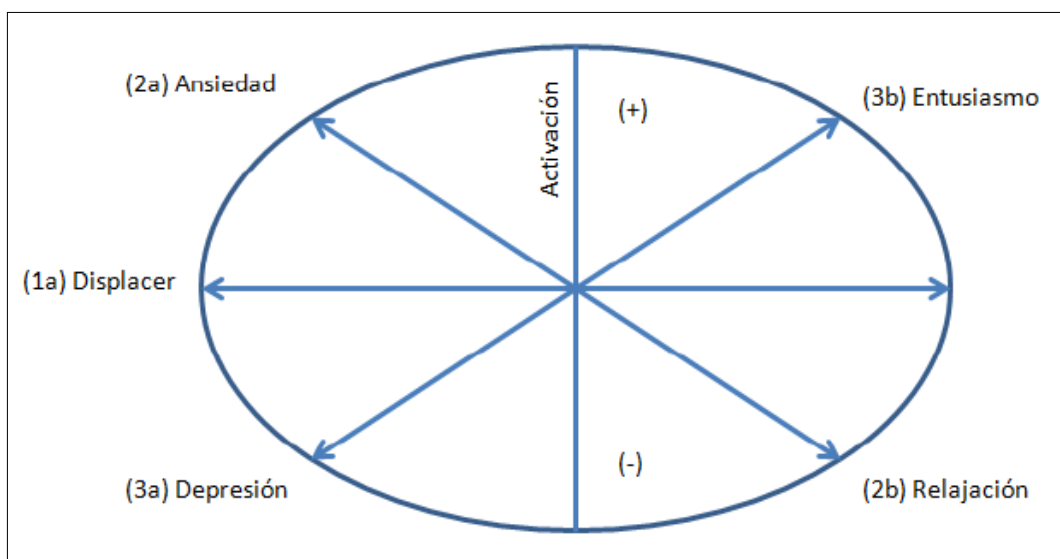


Figura 1.4. Modelo vitamínico: Los tres ejes de la salud psicosocial (Salanova, 2009).

Como ya se había mencionado, este modelo considera las características que componen al puesto, denominadas vitaminas. Al igual que la salud física, la salud laboral mejora o empeora a partir de la ingesta de vitaminas.

Warr propone que en el ambiente de trabajo existen algunas características del puesto que funcionan igual que las vitaminas y que tienen un efecto en la salud psicosocial de los trabajadores. Aunque inicialmente eran nueve el número se extendió a 12 vitaminas laborales, las cuales se muestran en la Tabla 1.1.

El modelo plantea que hay ciertas vitaminas laborales que mejoran la salud psicosocial hasta alcanzar un punto óptimo y posteriormente la salud laboral se mantiene estable, llamado Efecto Constante (EC), por otro lado, se propone la existencia de otro efecto compuesto por vitaminas laborales que al alcanzar un punto óptimo de salud continúan con un proceso de decremento que llega a ser nocivo para la salud psicosocial, denominado Decremento Adicional (DA).

Tabla 1.1. Vitaminas laborales y sus efectos en la salud ocupacional.

Vitaminas		Efecto
1.- Oportunidad para el control personal	(DA)	Decremento Adicional
2.- Oportunidad para el uso de habilidades	(DA)	Decremento Adicional
3.- Metas generadas externamente	(DA)	Decremento Adicional
4.- Variedad de las tareas	(DA)	Decremento Adicional
5.- Claridad ambiental	(DA)	Decremento Adicional
6.- Oportunidad para el contacto con otros	(DA)	Decremento Adicional
7.- Salario justo	(EC)	Efecto Constante
8.- Seguridad física	(EC)	Efecto Constante
9.- Posición social valorada	(EC)	Efecto Constante
10.- Supervisión adecuada	(EC)	Efecto Constante
11.- Perspectiva de carrera	(EC)	Efecto Constante
12.- Equidad	(EC)	Efecto Constante

Fuente: Salanova, 2009.

La teoría indica que los puestos psicológicamente más sanos son los que ofrecen oportunidad a los trabajadores para el control, para el uso de habilidades, metas generadas externamente, variedad de las tareas, claridad ambiental, oportunidad para el contacto social, un salario justo, seguridad física en el trabajo, una posición social valorada, una suposición adecuada, así como, una perspectiva de desarrollo de la carrera profesional y equidad en el trabajo.

Como se puede observar en la Tabla 1.1, las primeras seis vitaminas son indispensables para la generación de puestos sanos, ya que su presencia será beneficiosa para la salud

psicosocial del trabajador hasta lograr un punto óptimo de salud que comenzará en decremento hasta producir el efecto contrario. Por otro lado, cuando las otras seis vitaminas alcancen el punto óptimo producirán un efecto constante sobre la salud psicosocial, es decir, ni aumentará, ni disminuirá.

1.1.8.4 Modelos de demandas-recursos

El denominador común de los siguientes modelos es el desajuste entre las demandas laborales y los recursos, los modelos descritos en este apartado aparecerán por orden cronológico (Salanova, 2009).

a) Modelo de demandas-control

Formulado por Robert Karasek (1979 en Salanova, 2009) este modelo ha sido uno de los más influyentes en la actualidad, por sus contribuciones al estudio del estrés y del aprendizaje en ambientes laborales.

El modelo propone inicialmente dos conceptos clave: las demandas y el control del puesto. Por demandas se entiende aquellas exigencias o la carga psicológica que el trabajo implica para el trabajador, el modelo de Karasek está basado específicamente en un tipo de demanda laboral denominado sobrecarga de trabajo cuantitativa y se refiere a la cantidad de volumen o de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención e interrupciones que la persona tiene en su puesto de trabajo (Salanova, 2009).

Por control se refiere al grado del potencial que tienen los empleados para controlar sus tareas y llevar a cabo conductas a lo largo de un día de trabajo, o mejor dicho, la autonomía o la posibilidad que tiene la persona para tomar decisiones relacionadas con su trabajo y de controlar sus propias actividades, por último, la posibilidad de desarrollo de habilidades refiriéndose al grado en que persona puede mejorar capacidades como: aprendizaje, creatividad y variedad de tareas.

Moncada y Artazcoz (2000 en Benavides et al., 2000) sugieren que el control en el trabajo es el componente central de este modelo y suele ser la variable más importante en relación con la salud cuando se considera cada uno de los componentes por separado.

La interacción entre las demandas y el control es la base del modelo, el cual predice cuatro hipótesis con relación al estrés y aprendizaje (véase Figura 1.5).

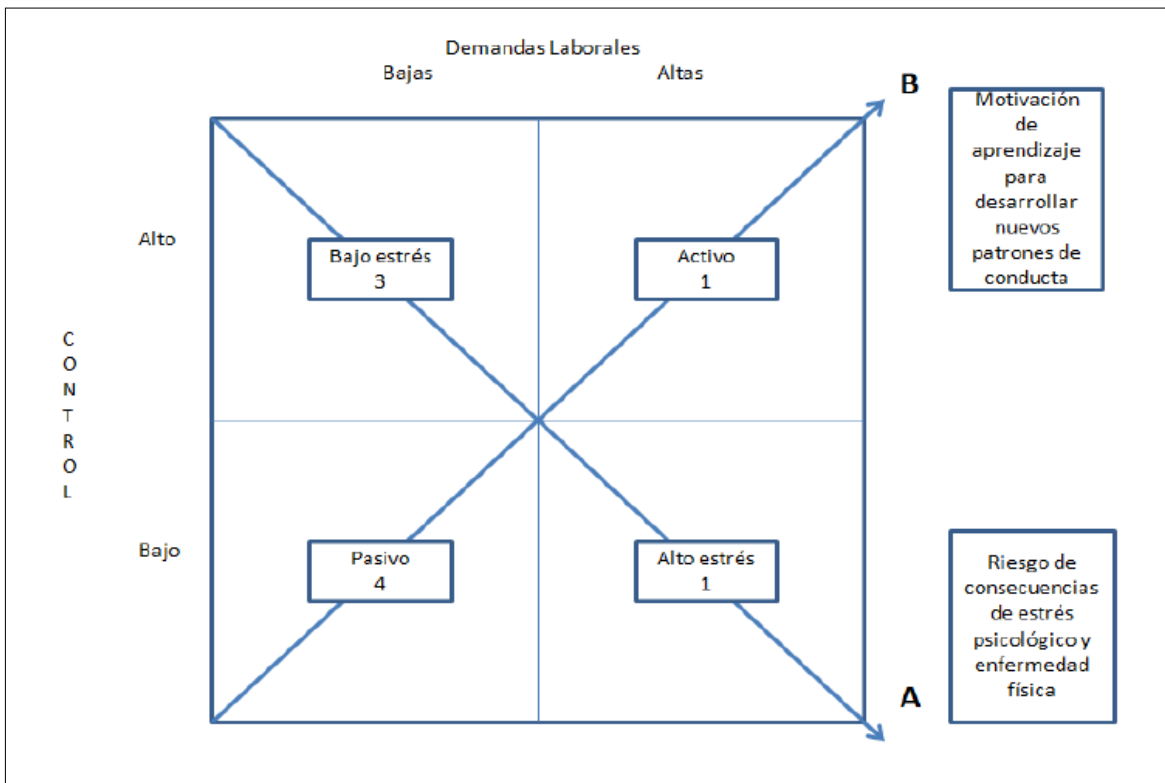


Figura 1.5. Predicciones del modelo de demandas-control (Salanova, 2009).

La primera hipótesis hace referencia a los puestos estresantes que son producto de la combinación entre altas demandas y bajo control. Las altas demandas producen un incremento en los niveles de activación y al acompañarse de un bajo control se generará una reacción de estrés que con el tiempo podría llegar a ser crónico.

La segunda hipótesis explica los puestos con bajo estrés y puntualiza que en estos puestos generalmente se encuentran situaciones donde los trabajadores tienen altos niveles de control pero bajas demandas laborales.

La tercera hipótesis señala que la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal ocurren cuando los trabajadores están sometidos a demandas altas, pero cuentan con el control adecuado para afrontarlas, en esta hipótesis hace referencia a puestos activos.

La última hipótesis plantea que en los puestos denominados como puestos pasivos los trabajadores no tienen que hacer frente a elevadas demandas en el trabajo pero tampoco cuentan con el control suficiente para enfrentarlas, de este modo las cualidades de la persona quedan atrofiadas y esta sabe que no puede hacer nada para cambiar la situación.

Años más tarde, Johnson y Hall (1988 en Salanova, 2009) amplían el modelo incorporando una dimensión más en la predicción del estrés y del aprendizaje: el apoyo

social. Según el cual, los puestos van a ser modificados en función del alto o bajo nivel de apoyo social que percibe el trabajador.

b) Modelo de Recursos, Experiencias y Demandas (RED)

El modelo RED fue propuesto por investigadores del equipo WONT, dirigido por Salanova en 2007. El modelo surge como la extensión del modelo de demanda-recursos, sólo que adquiere una visión más integral de la salud ocupacional (Salanova, 2009).

La base teórica de este modelo sustenta que la salud psicosocial está determinada por la interacción de tres conceptos clave: los recursos laborales y las demandas laborales. Además, Salanova (2009) agrega un tercer elemento: los recursos personales.

Primero, las demandas laborales son definidas como propiedades físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que demandan esfuerzo del trabajador. Además, toma en cuenta aquellas demandas a nivel extra-organizacional y agrega dos nuevos tipos de demandas: amenazantes y retadoras (Llorens y del Líbano, 2012).

Las demandas amenazantes son definidas como aquellas que dañan el logro personal, provocando emociones negativas y un estilo pasivo de afrontamiento. Por ejemplo: ambigüedad de rol o inseguridad laboral (Llorens y del Líbano, 2012).

Las demandas retadoras son aquellas que adquieren un atributo positivo por tener potencial para dar beneficios u oportunidades de desarrollo, provocando emociones positivas y un estilo activo en la solución de problemas. Por ejemplo: elevada carga de trabajo o presión temporal.

Para Salanova, Del Líbano y Schaufeli (2006) algunas demandas laborales pueden llegar a convertirse en potenciadores del *workaholism*. Ejemplos de demandas retadoras son: sobrecarga de trabajo, la presión temporal y la imposición de plazos prácticamente inmediatos para alcanzar metas.

El segundo componente son los recursos laborales, conceptualizados como aquellos atributos físicos, psicológicos y organizacionales que son útiles en el logro de metas laborales, que además reducen las demandas y favorecen el desarrollo personal. Por ejemplo: que la organización impulse la interacción familiar y que además genere políticas que les permita a sus empleados mantener equilibrio en la relación familia-trabajo.

El tercer y último elemento agrupa a los recursos personales determinados por competencias mentales y emocionales que posee la persona y le permiten afrontar las demandas laborales, por ejemplo: que el trabajador se perciba lo suficientemente eficaz para enfrentar los retos laborales.

El modelo establece que los recursos personales desempeñan un papel fundamental tanto en el deterioro de la salud como en la motivación positiva, afectando así la percepción del ambiente, las emociones de los empleados y las consecuencias para la organización (véase Figura 1.6).

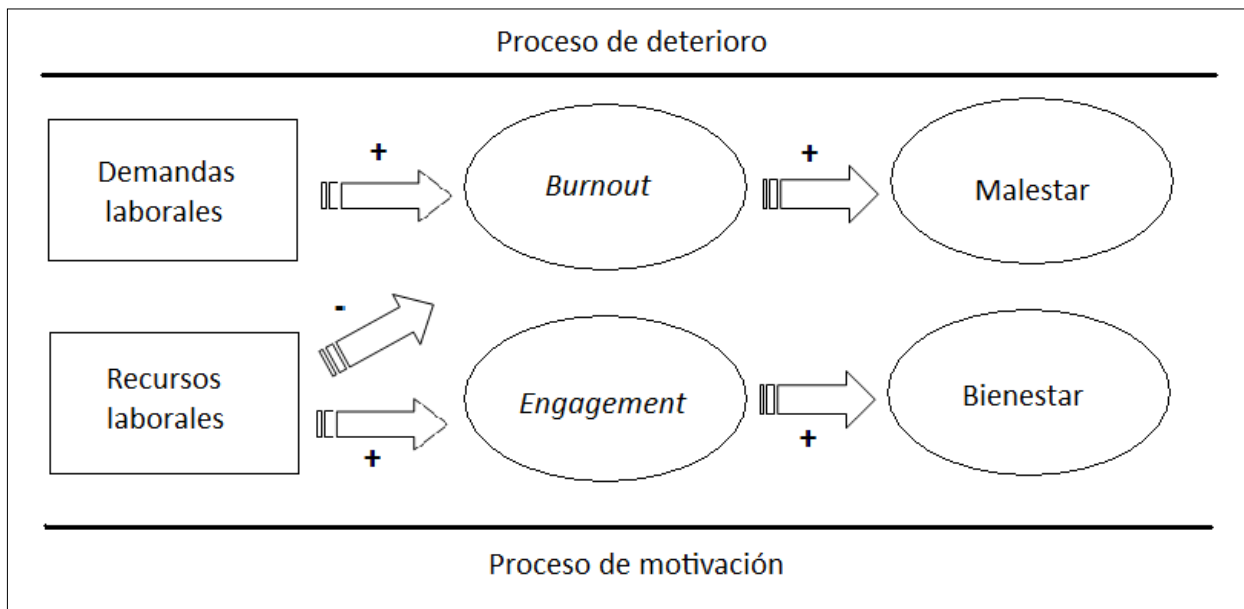


Figura 1.6. Modelo de demandas-recursos laborales (Salanova, 2009).

1.2 Adicción al Trabajo

En este apartado se tiene un acercamiento a las definiciones, las dimensiones, los modelos teóricos, las estadísticas y la evaluación de la adicción al trabajo. También, se abordan las características de la personalidad, los tipos y el perfil de las personas adictas al trabajo.

1.2.1 Definición de adicción

A grandes rasgos, el concepto de adicción se ha designado a un estado de dominio o influencia sobre algo. En 1973, la OMS (González, 2005, p. 31) definió la adicción o dependencia únicamente refiriéndose a sustancias químicas, quedando de la siguiente manera:

“Estado psíquico y a veces físico causado por la acción entre un organismo y un fármaco, que se caracteriza por modificaciones del comportamiento y otras reacciones que comprenden un impulso irreprímible a tomar la sustancia de manera periódica o continuada, a fin de experimentar sus efectos y a veces para evitar el malestar producido por la privación”.

La adicción es definida como la necesidad subjetiva que tiene una persona por consumir una sustancia o realizar imperativamente una conducta para restaurar el equilibrio. Los componentes fundamentales de las adicciones son la pérdida de control, la dependencia hacia el objeto o evento que le produce esa necesidad (Echeburúa, 2000), deseo obsesivo y síntomas de abstinencia (González, 2005).

Para describir en general una adicción, se ha partido de ciertos patrones conductuales como el uso o consumo excesivo de un objeto, que con el tiempo requerirá un aumento en la intensidad y frecuencia de dicha conducta sobre el objeto, llámese el consumo de drogas químicas, el uso de internet, el trabajo o las conductas como la sexual o la de juego (Bausela, 2008).

De la misma manera, la adicción se caracteriza por un irrefrenable deseo que se traduce en pensamientos, conductas, actitudes y emociones que giran en torno al objeto y a cómo obtenerlo, a tal grado que la persona pierde el control sobre sí misma y vuelca todos sus intereses y motivaciones a la necesidad de consumirlo (Echeburúa, 2000).

Este comportamiento adictivo trae consigo el deterioro en diversas funciones del individuo; por ejemplo: a nivel orgánico ocurre el daño de estructuras a nivel neuronal, por otro lado, se le suman las funciones sociales que el individuo deja de realizar y que generan

un conflicto familiar, abandono de la pareja o fracaso laboral, éste último determinado por una baja en el rendimiento y deterioro de las relaciones interpersonales dentro del lugar de trabajo (Bausela, 2008).

A la fecha se han encontrado dos grandes tipos de adicción: la primera se refiere al consumo de sustancias y la segunda a la ejecución compulsiva de conductas (Bausela, 2008) las cuales se explican a continuación:

Una adicción debida al consumo de sustancias como alcohol, tabaco, cocaína, opiáceos, etc., se genera cuando al consumir alguna de estas sustancias se aumentan los niveles del neurotransmisor dopamina, el cual al producir una sensación placentera provoca que se consuma con más frecuencia dicha sustancia, lo que ocasiona que los individuos se habitúen a altas concentraciones de éste neurotransmisor y de éste modo, sea difícil para ellos dejar de consumirla (Bausela, 2008).

Por otro lado, las adicciones psicológicas denominadas así porque no requieren abuso de sustancias, se adquieren con cualquier conducta normal que al ser placentera o aliviar un malestar tiende a repetirse y por ello se vuelve susceptible de convertirse en un comportamiento adictivo, como es el caso del juego patológico, la hipersexualidad, sobre-ingesta compulsiva de alimentos, la dependencia a las compras o al ejercicio, entre otras (Echeburúa, 2000).

Como ya se mencionó, cualquier conducta placentera puede devenir en una adicción, en función de la frecuencia o la intensidad con que se realice, el tiempo o dinero que se invierte y el grado de interferencia en las relaciones sociales o la vida cotidiana del individuo (Echeburúa, 2000).

Ahora bien, para diferenciar la práctica de una conducta normal de la práctica de una conducta adictiva o de forma compulsiva, es necesario tener en cuenta que en la segunda se establece: la pérdida de control en la realización de la conducta, una dependencia psicológica, la pérdida de interés por otras actividades que también resultaban gratificantes, sin olvidar que esta conducta interfiere en la vida cotidiana (Echeburúa, 2000).

1.2.1.1 El proceso de adicción psicológica

Particularmente, este trabajo está enfocado a investigar una adicción psicológica, conocida como adicción al trabajo, es por ello que a continuación se describe el proceso de la adicción o dependencia psicológica.

Para entender mejor una adicción psicológica es necesario empezar con el supuesto de que este tipo de adicción parte de una conducta que pasa de ser placentera a ser adictiva por esto es necesario conocer el proceso habitual que ésta lleva a cabo, el cual se describe a continuación (Krych, 1989 citado en Echeburúa, 2000):

- a) Identificación de una conducta placentera y recompensante para la persona como: comprar, comer, apostar, etc.
- b) Aumento de pensamientos relacionados con dicha conducta en momentos en los que la persona está en contextos diferentes.
- c) La conducta se vuelve más frecuente y existe pérdida de interés por otras actividades, que también resultaban gratificantes para la persona.
- d) La persona no asume la importancia que realmente tiene la conducta en su vida.
- e) Existe un deseo intenso por realizar la conducta y se tienen expectativas altas sobre el alivio que vendrá después de ejecutarla.
- f) El comportamiento persiste, a pesar de notar consecuencias negativas, incluso se generan justificaciones y un intento de convencer a los demás del carácter positivo de dicho comportamiento.
- g) Se tiene conciencia de los efectos negativos de la conducta y existen los primeros intentos por controlarla.
- h) La conducta ahora se ejecuta para aliviar el malestar que produce pasar tiempo sin realizarla, sin embargo, con el tiempo va disminuyendo la intensidad de alivio.
- i) Existe un debilitamiento de los mecanismos de afrontamiento por lo que la conducta se vuelve la principal forma de afrontamiento a situaciones estresantes.
- j) La persona no repara en que es cada vez más evidente el daño en su vida y que esto ha afectado gradualmente sus relaciones familiares, sociales y laborales.

En la misma línea de investigación, existe otra perspectiva que en primera instancia, plantea la adicción como una enfermedad que al igual que muchas enfermedades impacta

en la personalidad y en la calidad de vida de las personas. Dicho impacto es generado por un proceso cíclico (Nakken, 2007), el cual se describe a continuación:

- a) Un individuo pasa de un estado basal a un estado placentero producto del consumo de alguna sustancia o la ejecución de determinada conducta, la información que esta persona recibe sobre el evento le resulta novedosa, gratificante e intensa.
- b) En muchos casos, la ingesta o ejecución se realiza con el fin de aliviar algún malestar o buscar tranquilidad a través de un objeto o evento.
- c) Dicha conducta se repite de manera compulsiva, es decir, intencionalmente, de forma repetitiva y casi siempre con la finalidad de obtener una experiencia gratificante.
- d) Al finalizar la sensación de bienestar surge nuevamente la sensación de malestar que anteriormente se identificó.
- e) Con el tiempo, éste proceso se convierte en un ciclo.
- f) El evento sigue siendo gratificante para la persona pero en menor grado, por lo que ahora la persona necesita llevarlo a cabo simplemente para aliviar la ansiedad que ha creado la ausencia de la sustancia o la conducta.
- g) Hasta este momento, el individuo se ha mantenido aislado y ha perdido el interés en otras actividades gratificantes.
- h) La necesidad de repetir la conducta placentera produce en la persona un sentimiento de vergüenza que se busca mitigar con ideas que justifiquen su comportamiento.
- i) Este momento se vuelve crucial en el proceso de la adicción, pues la persona ya ha producido un mecanismo obsesivo compulsivo, es decir, tiene pensamientos, ideas y conductas que estarán enfocadas en un solo objetivo: repetir la conducta placentera. Este mecanismo indica que la persona ha perdido el control interno y ha generado un cambio en su estilo de vida conforme a la lógica de la conducta.
- j) El individuo se torna retraído, preocupado y con sentimiento de culpa.
- k) Así mismo, adquiere creencias sobre cómo ejecutar la conducta adictiva. Estos rituales le brindan la seguridad y el control que ha perdido en el proceso.
- l) Finalmente, las personas que le rodean, incluso la misma persona pierden importancia a menos que puedan ser usadas para aliviar la ansiedad que produce la adicción.

1.2.2 Aproximación al concepto de Adicción al Trabajo

El término *workaholism* o adicción al trabajo fue utilizado por primera vez en 1968 por Wayne Oates para referirse a lo que él identificaba como una compulsión a trabajar incesantemente que afecta la salud, la felicidad y la relación de la persona con los demás (Oates, 1971 en Llorens y del Líbano, 2012).

Además, sugirió algunas características de los trabajadores incesantes, así como, las posibles consecuencias negativas de este trastorno. Desde entonces, el término ha llegado a ser ampliamente conocido y cada vez es más común en el discurso diario (Spence y Robbins, 1992).

1.2.2.1 Concepto de Adicción al Trabajo

Como ya se ha mencionado, cualquier hábito aparentemente inofensivo puede convertirse en una adicción, éste es el caso del trabajo que es tomado como el objeto de una adicción.

El trabajo, además de ser la principal fuente de ingresos, influye en el equilibrio personal proporcionando: nivel de actividad, estructura del tiempo diario, expresión de la creatividad, intercambio de relaciones sociales, identidad y sentido de utilidad (Echeburúa, 2000). Además, el trabajo permite el desarrollo de habilidades, la expresión de diferentes formas de pensamiento y el establecimiento de rutinas en la vida cotidiana.

González (2005) propone que para que el trabajo pueda ser adictivo debe inicialmente ser gratificante, reforzar la autoestima y el yo, además, debe dar una sensación de poder mayor a la que daría cualquier otra actividad gratificante.

Socialmente, se le ha atribuido una connotación positiva a la dedicación intensa al trabajo, pues denota un elevado sentido de responsabilidad que corresponde a los valores que priman el éxito y el estatus (Killinger, 1993 citado en Echeburúa, 2000). Es por esta razón y por la incipiente investigación realizada en el tema de la adicción al trabajo, que aún no hay consenso en la cualidad que la define, encontrando así que para algunos autores, la adicción al trabajo puede ser una cualidad positiva y para otros puede ser negativa.

Esta dicotomía viene porque para autores como Machlowitz (1980 citado en Mirza, 2012); Korn, Patt y Lambrou (1987 citados en Llorens y del Líbano, 2012); Peirpel y Jones (2001

citados en Llorens y del Líbano, 2012) la adicción al trabajo produce: satisfacción, productividad, motivación y sentimientos de felicidad en la persona.

Otros autores como Harpaz y Snir (2003 citado en Mirza, 2012) sugieren que los trabajadores incesantes son económicamente más estables y que el trabajo juega un papel importante en sus vidas.

Investigaciones realizadas por Burke (2001 citado en Mirza, 2012) señalan que hay una asociación positiva entre *workaholism* y las promociones a un mejor puesto o el aumento de salario, los cuales a su vez son indicadores de alto rendimiento.

Sin embargo, investigaciones realizadas por Andreassen et al. (2007 citado en Mirza, 2012) apuntan que la adicción al trabajo trae consigo: problemas de salud, deterioro en las relaciones familiares y sociales, la posibilidad de sufrir estrés o desgaste ocupacional, los cuales a largo plazo repercuten en el rendimiento y en la calidad de vida del trabajador.

Algunos autores consideran la adicción al trabajo como cualquier otra adicción y atribuyen que las personas que se encuentran envueltas en este padecimiento son infelices, obsesivas, no tienen un buen desempeño laboral y crean dificultades a sus compañeros de trabajo (Killinger, 1991; Oates, 1971; Porter, 2001; Schaefer y Fassel 1988; citados en Burke, Matthiesen y Pallesen, 2006).

El término adicción al trabajo fue utilizado por Fernández-Montalvo y Echeburúa (1998 citado en Echeburúa, 2000) para referirse a un acontecimiento progresivo, excesivo y desadaptativo de la actividad laboral, que implica la falta de límites en las horas de trabajo y una interferencia en las demás actividades de la persona como familia, ocio, salud, etc. Al margen de las percepciones distorsionadas del individuo, existe una sobre-implicación laboral que responde a la necesidad de trabajar más que a las necesidades objetivas del entorno laboral.

Killinger (1993 citado en Echeburúa, 2000) propone cuatro características que definen la adicción al trabajo:

- Elevada actividad laboral.
- Impulso a trabajar debido a presiones internas.
- Poca o nula capacidad para disfrutar de las actividades laborales.
- Búsqueda de reconocimiento y poder.

Taris et al. (2008 citados en Griffiths, 2011) señalan que en la adicción al trabajo existe un componente comportamental y un componente psicológico, el primero se forma del trabajo excesivamente duro o mejor dicho, un alto número de horas de trabajo, mientras que el componente psicológico comprende la obsesión entendiéndose como obsesión la idea fija y perseverante por el trabajo, es decir, no poder desprenderse de él.

Salanova, Del Líbano, Llorens y Schaufeli (2006) la definen como un daño laboral de tipo psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo, debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso a trabajar constantemente.

Ersoy-Kart (2005) sustenta la existencia de una necesidad incontrolable de trabajar incesantemente. Los trabajadores incesantes voluntariamente pasan horas en el trabajo a costa de su vida privada. Este fenómeno puede ser un mecanismo que libera a las personas de resolver problemas, hacer frente a sus emociones, y/o llevar a cabo las responsabilidades concernientes a su familia.

Mcmillan, O'driscoll y Brady (2004) contribuyen con una definición de adicción al trabajo, al agregar que es una concentración excesiva en el trabajo y la percepción del trabajo tiene mayor significado que las relaciones personales, los trabajadores incesantes piensan que poseen recursos limitados (sienten que no les alcanza el tiempo) y en consecuencia, evalúan la inversión en las relaciones personales como una amenaza a su vida laboral.

Echeburúa (2000) en su libro *las nuevas adicciones: juegos, sexo, comida, compras, trabajo e Internet, etc.*, considera la adicción al trabajo como una necesidad irrefrenable de dedicar su vida y tiempo al trabajo de un modo central y excesivo que lleva al trabajador a sentirse insatisfecho o irritable cuando se encuentra alejado de la actividad laboral.

Robinson (1997 citado en Castañeda y García de Alba, 2011) define a una persona adicta al trabajo como aquel trabajador incapaz de regular sus hábitos laborales y termina por excluir otras formas de actividades e intereses personales.

Spence y Robbins (1992) definen la adicción al trabajo como el acto de involucrarse altamente en el trabajo, las personas se sienten impulsadas a trabajar por presiones interiores más que por disfrutar su trabajo.

Minirth et al. (1981 citado en Brady, Vodanovich y Rotunda, 2008) la consideran como una dependencia de las actividades del trabajo que deja alteraciones notables en otros aspectos del individuo, tales como, los sentimientos y la intimidad.

Machlowitz (1980 citado en Castañeda, 2010) define a una persona adicta al trabajo como aquel individuo que dedica más tiempo a su trabajo de lo que le es exigido.

Avena (1971 citado en Brady et al., 2008) define la adicción al trabajo como la necesidad de trabajar que se convierte en excesiva y crea una perturbación perceptible en la salud, la satisfacción personal y en las relaciones interpersonales.

Salanova et al. (2006) hacen mención de algunas características de la adicción al trabajo:

- Trabajo excesivo: la persona trabaja más de lo que se le pide, hace frente a un gran número de demandas laborales como: competencias, conocimientos y habilidades. Frecuentemente, se lleva trabajo a casa o acude a trabajar incluso cuando está enferma.
- Trabajo compulsivo: el individuo mediante pensamientos recurrentes o planificación de tareas que le faltan terminar siente un deseo intenso que le lleva a trabajar. Cuando el individuo no consigue calmar su deseo presenta síntomas de ansiedad y culpabilidad.
- Necesidad de control: deseo de controlar todo lo relacionado con el trabajo, en algún momento las personas pueden sentir malestar o irritabilidad al no poder controlar del todo las circunstancias, se presenta dificultad para delegar.
- Alta importancia y significado del trabajo: para la persona sus actividades laborales son lo más importante en su vida, incluso, más importante que su familia, amigos y tiempo libre.
- Alta vitalidad, energía y competitividad: son personas competitivas, enérgicas y que continuamente se están comparando con los demás.
- Problemas de rendimiento a mediano-largo plazo: los hábitos laborales de la persona están por arriba de lo normal, esto puede implicar un buen desempeño a corto plazo, pero debido a sus altas expectativas y a que se plantean retos cada vez más difíciles frecuentemente se ven envueltos en dificultades a mediano y largo plazo.

- Problemas extralaborales: en la adicción al trabajo se presentan problemas tales como: descuido de la familia, amigos y del tiempo libre. También, implica insatisfacción fuera del trabajo y menor habilidad para resolver problemas familiares.
- Negación del problema: la negación se produce para justificar el exceso de dedicación al trabajo, probablemente inventando explicaciones a su familia, compañeros y amigos. La negación puede ser tan grande que la persona cree que tales excusas son reales.
- Comunicación interpersonal deficiente: a la persona le interesa terminar la tarea por ello presenta dificultad para trabajar en equipo, así como, descuido de la relación que establece con sus compañeros.
- Realización de tareas innecesarias: la persona puede volver más complicados los proyectos para hacer tareas innecesarias o crear errores para después solucionarlos.
- Altos niveles de autoeficacia: la persona está segura de que sus capacidades producirán los logros esperados, además, se valora así misma en función de los resultados que da en el trabajo.
- Problemas de salud: problemas asociados generalmente con altos niveles de estrés y cansancio.

1.2.2.2 Delimitación conceptual

Si bien el *workaholism* como tal no forma parte de algún manual de trastornos mentales ha sido clasificado como una adicción psicológica (Fernández-Montalvo y Echeburúa, 1998).

La literatura hace una diferenciación entre dedicación intensa al trabajo y adicción al trabajo. La dedicación intensa al trabajo involucra la necesidad de trabajar debido a una situación económica crítica y de carácter temporal, existe energía y entusiasmo en las actividades laborales, además, se combina con diferentes actividades sociales, familiares y recreativas. Agregando que hay equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre que la persona dedica a la familia, las relaciones sociales y las distracciones (Pietropinto, 1986; Robinson, 1996; citados en Fernández-Montalvo y Echeburúa, 1998).

Por otro lado, la adicción al trabajo implica dedicar gran cantidad de tiempo y pensamientos al trabajo, que trae consecuencias negativas tales como: deterioro en la salud, relaciones familiares dañadas, aislamiento social, pérdida del sentido del humor, desinterés

por las relaciones interpersonales y sexuales, debilitamiento de la salud, así como, alteraciones cardiovasculares relacionadas con estrés (Pietropinto, 1986; Robinson, 1996; citados en Fernández-Montalvo y Echeburúa, 1998). Agregando, la carencia de control sobre las actividades laborales y que incluso podrían ser desempeñadas por otras personas.

La investigación en salud ocupacional ha evolucionado con el tiempo y ahora es posible diferenciar constructos que inicialmente causaban confusión, por ejemplo: *engagement* y adicción al trabajo.

El *engagement* o vinculación laboral ha sido definido como un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002 citados en Llorens y del Líbano, 2012).

Para comprender mejor su parecido con el constructo adicción al trabajo, es necesario conocer con detalle las características del *engagement* (Llorens y del Líbano, 2012):

- Vigor: altos niveles de energía y resistencia mental debido al deseo de esforzarse, incluso cuando se presentan dificultades.
- Dedicación: alta implicación laboral, unida a un sentimiento de orgullo e inspiración por el trabajo.
- Absorción: alta concentración en el trabajo, el tiempo laboral pasa rápidamente y se presentan dificultades para dejar de trabajar.

Podría ser fácil confundir la adicción al trabajo y el *engagement* teniendo en cuenta que ambos constructos coinciden en algunos elementos. Por ejemplo, ambos comparten la dimensión absorción, asimismo, los trabajadores *engaged* y *workaholics* buscan nuevos retos, además, están comprometidos con la excelencia en su desempeño (Schaufeli et al., 2001 citados en Llorens y del Líbano, 2012).

Es debido a esto que se ha llegado a pensar que el *engagement* es una adicción al trabajo “positiva” (Schaufeli et al., 2008 citados en Llorens y del Líbano, 2012), no obstante, hay que considerar que el término adicción por su naturaleza adquiere una cualidad negativa.

1.2.2.3 Características de una persona adicta al trabajo

Con anterioridad se han mencionado algunas definiciones sobre la adicción al trabajo, sin embargo, para comprender el fenómeno es necesario identificar el concepto de adicto al trabajo o trabajador incesante.

Para fines de la presente investigación se plantea la siguiente definición de adicto al trabajo:

Aquel individuo con una excesiva necesidad de trabajar, quien revisa constantemente su trabajo, que tiende a controlar el tiempo y las condiciones en que realiza sus actividades laborales; muestra una notable dificultad para trabajar en equipo, delegar o asignar tareas a subordinados. Dicha persona está altamente involucrada en su trabajo, por este motivo, le dedica gran cantidad de tiempo y esfuerzo, esto hace que se sienta: insegura, estresada, frustrada, presionada, aislada, cansada, preocupada y comprometida, lo que a largo plazo le generará deficiencias en la comunicación con los demás, la imposibilidad para establecer relaciones personales y dificultad para adaptarse dentro y fuera del trabajo, es por esto que no se siente feliz, relajada, segura, satisfecha o equilibrada.

Hasta ahora no se ha determinado un número específico de características que definen a una persona adicta al trabajo, de hecho las investigaciones han comprobado que se pueden presentar algunas características y carecer de otras dentro de un perfil de *workaholic*.

A continuación, se muestran las particularidades que con mayor frecuencia construyen el concepto de trabajador incesante o adicto al trabajo:

Comunicación interpersonal deficiente, necesidad de tener el control sobre lo concerniente al trabajo, elevado compromiso con la organización, disposición para trabajar fuera de la jornada laboral, rendimiento laboral que con el tiempo va disminuyendo por el exceso de trabajo, problemas de salud y problemas por la desatención de las otras áreas de su vida (Castañeda y García de Alba, 2011).

El trabajador incesante no puede interrumpir o moderar su actividad laboral, debido a que trata de afirmarse como persona indispensable usando el trabajo como medio para lograrlo, llevándole a caracterizarse por su ambición competitiva, temor a perder el estatus lo que denota inseguridad laboral o indicios de autoculpabilidad que provocan se avergüence de lo que sus jefes y compañeros piensan de él (Alonso-Fernández, 2003).

Para Porter (1996 citado en Burwell y Chen, 2002) una persona adicta al trabajo se caracteriza por un excesivo involucramiento en el trabajo, además por el descuido de otras áreas importantes en la vida de esa persona.

Los trabajadores incesantes prefieren tener el control de las condiciones en donde trabajan y como resultado raramente delegarán actividades a sus compañeros, este hecho podría menguar su rendimiento debido a los altos niveles de perfeccionismo que se exigen y que exigen en los demás (Spence y Robbins, 1992 citados en Burwell y Chen, 2002).

La relación que el adicto al trabajo establece con sus subordinados y compañeros es absorbente, casi dictatorial (Alonso-Fernández, 2003).

Según investigaciones realizadas por Seybold y Salomone (1994 citados en Burwell y Chen, 2002) un trabajador incesante obtiene mayor satisfacción de actividades relacionadas con su trabajo que de eventos relacionados con su familia y otros aspectos de su vida.

Schaufeli, Taris y Rhnen (2005 citados en Salanova et al., 2006) postulan que los trabajadores incesantes trabajan duro debido a un impulso interior y no debido a factores externos como dinero, posicionamiento dentro de la empresa o cultura organizacional.

Dicho impulso provoca que su trabajo llegue a ser lo más importante en sus vidas, que sean personas de carácter intenso, competitivas, que dedican una gran cantidad de horas a sus actividades laborales, que descuidan sus relaciones familiares, sociales y con los compañeros, incluso, están sometidas a estrés o desgaste ocupacional.

Martín y Pérez del Río (2006) dan gran importancia al control de la conducta en el proceso de involucramiento con cualquier adicción, haciendo énfasis en la impulsividad, la falta de control y la desestructuración en los pensamientos, conductas y emociones de una persona como agentes presentes en las adicciones.

1.2.2.4 Personalidad de un adicto al trabajo

Como puede apreciarse, hasta ahora no se ha podido establecer un perfil concreto de adicto al trabajo debido a la variabilidad de características que definen a una persona adicta al trabajo, de hecho diversas investigaciones sugieren que la adicción al trabajo se identifica por un rasgo personal que puede ser activado con la existencia de experiencias, eventos en

el entorno de la persona y de su lugar de trabajo, las cuales detonarán la prevalencia de éste fenómeno (Burke et al., 2006).

A continuación, se presentan los rasgos de la personalidad que a lo largo de diferentes investigaciones han resultado significativos en su relación con la adicción al trabajo.

Burke et al. (2006) utilizaron tres dimensiones para medir la adicción al trabajo (involucramiento con el trabajo, sentimiento que impulsa a trabajar por motivos internos y goce del trabajo), las cuales fueron correlacionadas con las dimensiones de personalidad de los Cinco Grandes y arrojaron los siguientes resultados:

- Los adictos al trabajo se caracterizan por niveles bajos de estabilidad emocional, o mejor dicho presentan: ansiedad, impulsividad, irritabilidad e impaciencia (Llorens y del Líbano, 2012).
- Resultaron ser poco amables en su trato con los demás.
- Los hombres calificaron más alto en la categoría de involucramiento con el trabajo.
- Los participantes puntuaron alto en autoeficacia, responsabilidad e impulso intrínseco para trabajar.
- Puntuaron bajo en apertura a nuevas experiencias, o mejor dicho, poseen una mentalidad poco flexible y con poca disposición a situaciones novedosas o a los cambios.
- Los encuestados que calificaron más alto en autoeficacia y extroversión reportaron disfrutar más su trabajo.

La teoría de las Cinco Grandes (*Big Five Framework*) pretende integrar diversos conceptos y medidas de personalidad en un constructo, del mismo modo, la teoría sugiere que hay diferentes patrones de pensamiento, sentimiento y comportamiento como consecuencia de las demandas ambientales; de esta teoría se obtienen cinco dimensiones: extraversión, estabilidad emocional (llamado neuroticismo en versiones anteriores), afabilidad, responsabilidad y apertura mental (Llorens y del Líbano, 2012).

A continuación, se muestra un cuadro representativo de la predicción de los Cinco Grandes y sus sub-dimensiones en un adicto al trabajo (véase Tabla 1.2).

Tabla 1.2. Dimensión de los Cinco Grandes y su correlación con *workaholism*.

	Dimensión de la personalidad	Nivel
1.	Extraversión	Alto
	Dinamismo	Alto
	Dominancia	Alto
2.	Estabilidad emocional	Bajo
	Control de emociones	Bajo
	Control de impulsos	Bajo
3.	Afabilidad	Bajo
	Cooperación	Bajo
	Cordialidad	Bajo
4.	Responsabilidad	Medio
	Escurpulosidad	Alto
	Perseverancia	Bajo
5.	Apertura mental	Bajo
	Cultura	Bajo
	Experiencia	Bajo

Nota. Integrado con base en Llorens y del Líbano (2012).

Por otro lado, las investigaciones de Stoeber, Davis y Townley (2013) arrojaron que el perfeccionismo auto-orientado mostró una correlación positiva con la adicción al trabajo, dicho rasgo se caracteriza por el establecimiento de altos estándares de sí mismo y por arraigar creencias que buscan la perfección. Así como, lo referente a no cometer errores.

Ese mismo estudio reveló que los empleados con mayor puntuación en la dimensión motivación en el trabajo (caracterizada por un alto grado de conciencia sobre sus objetivos personales, por un alto grado de auto-control, participación y que además, están motivados por recompensas internas) son más propensos a mostrar niveles más altos de *workaholism*.

1.2.2.5 Tipología de adictos al trabajo

En el transcurrir de las investigaciones, se han reportado diferentes tipos de personas adictas al trabajo, todas estas clasificaciones han incluido factores que pretenden entender mejor éste trastorno. A continuación, se presentan los tres modelos de clasificación de adictos al trabajo con mayor relevancia.

Scott, Moore, y Miceli (1997 en Patel et al., 2012) identificaron tres tipos de trabajadores incesantes:

- Compulsivos: persona que trabaja más de lo que es debido y aunque se da cuenta de ello, no es capaz de detenerse.
- Dependientes y perfeccionistas: además de no poder detener su necesidad por trabajar, la persona es perfeccionista, meticulosa y quiere tener el control sobre cómo

se realiza el trabajo. Difícilmente trabaja en equipo y se ve envuelta en problemas con sus compañeros de trabajo debido a los altos estándares que exige.

- Orientados al logro: se describen como personas altamente competitivas, que buscan el éxito y la consolidación profesional. Estas personas tienen que trabajar mucho para poder lograr las metas que se han propuesto, aunque esto les traiga problemas en el ámbito familiar y personal.

Al hacer una revisión de la anterior tipología, Robinson (2000 en Patel et al., 2012) presenta una nueva clasificación:

- Implacables: son las personas equivalentes a los orientados al logro y como su nombre lo indica no paran de trabajar de forma compulsiva y constante.
- Bulímicos: este tipo de trabajador muestra resistencia para iniciar algún trabajo o proyecto, pero con el paso del tiempo se caracteriza por su alta determinación para concluirlo. Dicha determinación lo deja agotado física y mentalmente, es probable que debido a esta razón muestre resistencia para iniciar algún proyecto. Es la persona que generalmente se caracteriza por “dejar todo para el final”.
- Con déficit de atención: éste es el caso contrario a los *workaholics* bulímicos, inicia con alta determinación algún proyecto pero con el tiempo pierde interés. Esta persona disfruta la adrenalina y la emoción de iniciar algún proyecto, generalmente tiene proyectos acumulados en los cuales trabajar, pero rápidamente se siente aburrída, por ello busca nuevos retos, esto ocasiona que se sienta agotada antes de terminar todos los proyectos que ha adquirido.
- Pausados: estas personas regularmente muestran un nivel bajo para iniciar y terminar algún trabajo, sin embargo, suelen ser metódicas, perfeccionistas, estar orientadas a los detalles, muestran dificultades para trabajar en equipo y para concluir proyectos debido a la constante revisión de estos y a su inseguridad para decidir que han terminado.

Recientes investigaciones realizadas por Van Beek, Taris y Schaufeli (2011 en Patel et al., 2012) sugieren una nueva clasificación de trabajadores que incluye a los *workaholics* la cual está basada en el compromiso organizacional como factor primordial. Dicha clasificación quedó de la siguiente manera:

- Adictos al trabajo
- Comprometidos
- Adictos al trabajo y comprometidos
- No adictos y no comprometidos

1.2.2.6 Modelos teóricos de la Adicción al Trabajo

La psicología de la salud ocupacional ha tratado de dar sentido a los diferentes modelos teóricos que explican la aparición de la adicción al trabajo, aquí se presentan dos de ellos, los cuales explican éste trastorno con la demanda que el trabajo exige, los recursos que el empleado posee y sus experiencias previas.

a) Modelo de ajuste-desajuste

Este modelo propuesto por Siegrist en 1996, es uno de los modelos más utilizados en la actualidad, analiza los efectos benéficos y perjudiciales que tienen las conductas, los pensamientos y las emociones en las personas mientras desempeñan diferentes roles (Salanova, 2009).

Los postulados básicos de este modelo fueron revisados en el apartado 1.1.8.2 sobre los modelos teóricos de la salud ocupacional, revisado con anterioridad. Es por ello que sólo se menciona la relación entre el modelo y la adicción al trabajo.

Como se ha mencionado con anterioridad, el concepto de sobrecompromiso tiene un papel importante en la relación esfuerzo-recompensa. El sobrecompromiso se ha clasificado como una característica de la personalidad que está compuesta de aquellos elementos cognitivos, emocionales y motivacionales manifestados en la conducta Tipo A.

Según Vegchel et al. (2004 citados en Salanova, 2009) el patrón de conducta de Tipo A, está representado por trabajadores que manifiestan una enorme ambición y que tienen una fuerte necesidad de aprobación. Algunas características del patrón de conducta Tipo A son las siguientes (Sender, 1997 citado en Echeburúa, 2000):

- 1) Excesivo interés por conseguir objetivos.
- 2) Deseo de competir.
- 3) Necesidad de reconocimiento social.
- 4) Propensión a acelerar la ejecución de cualquier tarea.

- 5) Estado constante de alerta física y mental.
- 6) Aparente implicación en múltiples actividades a plazo fijo.

Algunas investigaciones, sobre todo las primeras que se realizaron sobre la relación entre adicción al trabajo y los rasgos de la personalidad, habían apuntado que existe una relación entre el *workaholism* y el patrón de conducta Tipo A, siendo precisamente el sobrecompromiso una de las características que reforzaban esta asociación.

Es por esto, que no sorprende, que los trabajadores incesantes muestren comprometerse excesivamente con su trabajo, y que además, muestren percepciones erróneas de las demandas laborales, así como de sus propias estrategias de *coping*.

Es por esta distorsión errónea de la realidad, que se ven impedidos a evaluar con exactitud la relación demanda-recompensa, y que muchas veces ofrecen más de lo que se les puede retribuir.

Por otro lado, el modelo afirma que un trabajador puede aceptar trabajar horas extra, incluso los fines de semana, porque tiene la creencia de que en el futuro su esfuerzo se verá recompensado, por ejemplo, con una promoción. Aunque, no siempre se puede llegar a la consecución de este objetivo.

Por último, es importante mencionar que aunque se han establecido conexiones entre el patrón de conducta Tipo A y el sobrecompromiso (Salanova, 2009), hay que aclarar que la prevalencia de los rasgo de personalidad Tipo A no es generalizado en personas que padecen adicción al trabajo y dependen de la variabilidad de las demandas externas. Adicionalmente, el sobrecompromiso es una característica predisponente pero también puede confundirse con otro tipo de acontecimientos.

b) Modelo RED (Recursos, Experiencias y Demandas)

La base teórica de este modelo sustenta que la salud psicosocial está determinada por la interacción de tres conceptos clave: los recursos laborales, las demandas laborales y los recursos personales.

Los postulados básicos de este modelo fueron revisados en el apartado 1.1.8.4 sobre los modelos teóricos de la salud ocupacional, revisado con anterioridad. Es por ello que sólo se menciona la relación entre el modelo y la adicción al trabajo.

Para Salanova et al. (2006) algunas demandas laborales pueden llegar a convertirse en potenciadores de la adicción al trabajo. Debido a que estas podrían incrementar la motivación para alcanzar objetivos en un tiempo límite que muchas veces están fuera de la realidad o la probabilidad de que alcanzando un objetivo se obtengan recompensas como reconocimiento social, satisfacción y dinero. Ejemplos de demandas retadoras son: sobrecarga de trabajo, la presión temporal y la imposición de plazos prácticamente inmediatos para alcanzar metas. Debido a que el *workaholism* se caracteriza precisamente porque se trabaja excesivamente y con urgencia, se entiende que estas demandas retadoras reforzarían el trastorno.

El segundo componente son los recursos laborales, por ejemplo: que la propia organización impulse la interacción familiar y que además genere políticas que les ayude a sus empleados a mantener equilibrio en la relación familia-trabajo.

Recientemente se ha encontrado en la investigación sobre *workaholism*, que los principales núcleos que se ven afectados por el padecimiento de este trastorno son el familiar y el social. Encontrando que una de las razones es que las organizaciones usan como medidas de reconocimiento el trabajo arriba de lo estipulado o el fomento de una cultura organizacional en la que trabajar más sea lo habitual (Llorens y del Líbano, 2012).

El último elemento se compone de los recursos personales, en el caso de la adicción al trabajo, este elemento podría ejemplificarse con las competencias de: orientación al logro, perfeccionismo, responsabilidad y sobrecompromiso (Ng et al., 2007 citado en Llorens y del Líbano, 2012).

Así mismo, es importante mencionar que la adicción al trabajo es producida por la interacción entre los tres elementos que propone el modelo y que la misma podría hacer la diferencia entre disfrutar el trabajo, trabajar mucho o dejar entrar los problemas laborales en el núcleo familiar.

Por último, los recursos personales que posee un trabajador con predisposición a la adicción al trabajo son estables y se mantienen con el tiempo, mientras que en muchas ocasiones, son las organizaciones quienes demandan en su personal la presencia de ciertas conductas representativas en el desarrollo de la adicción.

1.2.2.7 Estadística de la Adicción al Trabajo

Se estima que entre el 5% y 8% de la población puede ser propensa a padecer algún grado de adicción al trabajo (Echeburúa, 2000). Por su parte, Sussman, Lisha y Griffiths (2011 citados en Andreassen, 2014) estimaron que aproximadamente 10% de la población estadounidense podría ser adicta al trabajo.

Además, se estima que la edad de las personas con adicción al trabajo oscila entre los 30 y los 50 años, la población suele ser de clase media y alta, con una actividad laboral creativa (ejecutivos y profesionales) y que no actúa motivada por presiones económicas (Echeburúa, 2000).

También, se ha encontrado una ligera diferencia entre sexos, siendo los hombres con mayor predisposición, este hecho puede ser debido a que las mujeres generalmente logran establecer un equilibrio entre lo afectivo y laboral (Echeburúa, 2000).

Un estudio realizado por *General Social Survey* en 2005 (Keown, 2007) comparó distintas variables sociodemográficas entre dos muestras de población canadiense, el primer grupo estaba compuesto de personas que reportaron ser *workaholics* y el segundo grupo de personas que reportaron no serlo. De la totalidad de datos que arrojó la investigación, a continuación, se presentan los relativos a la muestra de trabajadores incesantes:

- Las personas que percibían tener algún nivel de adicción reportaron haber trabajado al menos 50 horas por semana.
- La edad promedio fue de 39 años.
- El 59% de la muestra de trabajadores incesantes eran hombres.
- El ingreso que percibía la mayoría de los *workaholics*, estaba entre los \$30,000 y \$60,000 dólares.
- La principal actividad laboral a la que se dedicaban era ventas y servicios.

Los datos que arrojó el sistema estadístico canadiense parecen concordar con otros reportes, sin embargo, es recomendable tomarlos con cuidado al compararlos con otras muestras, debido a que las personas del estudio no tenían un diagnóstico válido de padecer adicción al trabajo, lo que se tomaba en cuenta era la opinión que tenían sobre ser o no *workaholics*.

Por otra parte, es importante mencionar que según la *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*, en el año 2012 se había reportado que Canadá trabajó un promedio de 35 horas por semana y México trabajó en promedio 46 horas, siendo México el país que más horas trabaja a nivel mundial, y que probablemente estas horas de trabajo estén relacionadas con motivaciones económicas o jornadas establecidas dentro de la Ley Federal del Trabajo.

1.2.2.8 Medición y diagnóstico de la Adicción al Trabajo

Actualmente existen algunas escalas que miden la adicción al trabajo. Además, existen numerosas revisiones, adaptaciones y críticas a estas pruebas, principalmente por dos razones: a) No hay un consenso que defina el concepto de adicción al trabajo y b) no hay medidas lo suficientemente válidas y confiables (Mudrack y Naughton, 2001 citados en Bryan, 2009).

A continuación, se presentan las escalas que hasta ahora han tenido mayor relevancia:

The Work Addiction Risk Test (WART). Esta prueba fue realizada por Robinson en 1989, mide cinco factores de la adicción al trabajo:

- Tendencias compulsivas
- Control
- Autoabsorción
- Incapacidad para delegar
- Autovaloración

La prueba es de autoreporte y está compuesta por 25 reactivos, los cuales van de la categoría 1 (nunca) a 4 (siempre). En una escala del 0 al 100, las puntuaciones entre 25-54 indican la ausencia de adicción al trabajo, entre 55-59 indican un nivel de adicción medio y puntuaciones entre 70-100 son consideradas como un nivel de adicción alto. La prueba ha sido utilizada aproximadamente en 138 estudios (Patel et al., 2012).

The Workaholism Battery (WorkBat). Creada por Spence y Robbins en 1992, diseñada para medir tres factores (Patel et al., 2012; Huang, Hu y Wu, 2010):

- Impulso para trabajar (7 ítems)
- Goce del trabajo (10 ítems)

- Involucramiento en el trabajo (8 ítems)

Es otra prueba de autoreporte construida por 25 reactivos, todos los reactivos usan una escala de respuesta de tipo Likert que va del 1 (desacuerdo) al 5 (de acuerdo). Puntuaciones altas en los tres factores son indicativos de adicción al trabajo. El cuestionario permite distinguir entre adictos al trabajo, trabajadores entusiastas y otro tipo de perfiles sobre trabajadores (Salanova et al., 2006). Adicionalmente, la prueba ha sido utilizada en 482 estudios.

The Schedule for Nanoadaptive and Adaptive Personality-Workaholism Scale (SNAP-Work). Diseñada por Clark en 1993, está construida para medir un nivel de trastorno obsesivo-compulsivo en el trabajo. El cuestionario es de autoreporte y consta de 18 reactivos, los cuales forman una dicotomía de respuesta cierto-falso (Salanova et al., 2006).

The Dutch Work Addition Scale (DUWAS). Esta prueba fue realizada en el año 2004 por Shaufely y Taris, consta de dos factores y de reactivos relacionados con el trabajo:

- Trabajo excesivo (9 ítems)
- Compulsión por trabajar (7 ítems)
- Reactivos sobre el trabajo (4 ítems)
- Horas de trabajo (ítems adicionales)

La escala está compuesta por 20 reactivos, con opciones de respuesta que van de nunca a siempre. Las puntuaciones arriba del percentil 75 pueden ser consideradas como un nivel alto de adicción al trabajo (Salanova et al., 2006).

Bergen Work Addiction Scale (BWAS). Esta prueba fue realizada en el año 2012 por Andreassen, Griffiths y Hetland, la cual consta de siete factores y siete reactivos, un reactivo por factor, los factores son:

- Preocupación por el trabajo.
- Trabajar para evitar sentimientos de ansiedad y depresión.
- Conflicto entre el trabajador y las personas que le rodean o entre el tiempo que destina a actividades recreativas.
- Sentimiento de estrés ante la imposibilidad de trabajar.
- Tolerancia a trabajar en exceso.

- Recaída ante la imposibilidad de detenerse en el trabajo.
- Problemas de salud.

La escala está compuesta por cinco opciones de respuesta que van de nunca a siempre, en donde se le pregunta al participante con qué frecuencia durante el último año ha presentado dichos síntomas. La escala BWAS fue construida con una muestra de 12,137 trabajadores noruegos de diferentes profesiones (Andreassen, 2014).

1.2.2.9 Críticas a las escalas más usadas para medir Adicción al Trabajo

Las críticas a las escalas *WorkBat* y *WART* no se han hecho esperar, principalmente porque se han cuestionado las definiciones y factores que se propusieron para su construcción (Bryan, 2009).

Una crítica para *WorkBat* es que algunos reactivos evalúan actitudes en lugar de comportamientos o dirigen las respuestas hacia algún tipo de tendencia (usualmente a favor de los factores). Aquí se presentan algunos ejemplos (Mudrack y Naughton, 2001 citados en Bryan, 2009):

- Gran parte de mi satisfacción en la vida viene del trabajo (*Dirige una tendencia*).
- La mayoría de las veces mi trabajo es muy agradable (*Mide una actitud*).
- A menudo siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro (*Sugiere la frecuencia*).

Otra crítica hecha para *WorkBat*, es que varios estudios encontraron inadecuada e inútil la dimensión goce del trabajo debido a que la adicción al trabajo se considera como constructo negativo por la implicación que tiene sobre la salud, la baja calidad en las relaciones interpersonales y en general en la calidad de vida (Llorens y del Líbano, 2012).

Se ha cuestionado la escala *WART* por inclinarse a medir el patrón de comportamiento Tipo A (Ersoy-Kart, 2005), sin embargo, estudios recientes han demostrado que la medición de estas variables debe realizarse por separado al tratarse de constructos diferentes (Burke et al., 2004; Robinson, 1999; citados en Bryan, 2009).

Adicionalmente, un estudio de validación realizado por Taris, Schaufeli y Verhoeven en 2005 encontró que la información conseguida en una de las dimensiones de la escala *WART*

“Tendencias compulsivas” era prácticamente la misma que se obtenía en el cuestionario en su totalidad, y por lo tanto, no eran necesarios los demás reactivos (Llorens y del Líbano, 2012).

Finalmente, una crítica parecida a la anterior pero dirigida a la escala *SNAP*, fue señalar que las preguntas habían sido elaboradas con la suposición de que el trastorno obsesivo-compulsivo estaba estrechamente relacionado con la adicción al trabajo (Llorens y del Líbano, 2012).

1.3 Calidad de Vida en el Trabajo

En este apartado se abordan las definiciones, las dimensiones, los antecedentes históricos, la importancia y la medición de la calidad de vida en el trabajo, una de las variables centrales de esta investigación.

1.3.1 Antecedentes de la Calidad de Vida en el Trabajo

En la sociedad actual existe un interés cada vez mayor por el bienestar, el fomento de la salud y la mejora de la calidad de vida. En todo ello, el trabajo tiene un papel muy importante ya que puede contribuir a que nuestro bienestar, salud y calidad de vida, sea mayor o menor. Al fin y al cabo, el trabajo proporciona un modo de vida, ocupa parte de nuestro tiempo, proporciona una compensación económica y ayuda a desarrollar nuestra identidad (Taylor, 1987 citado en Martínez, 2010).

Por la década de los 50's comenzaba a surgir un concepto que participaba en específico dentro de las condiciones laborales de los países industrializados y que cada vez tomaba más fuerza: la calidad de vida en el trabajo (Martel y Dupuis, 2006).

Ante el hecho de un modelo organizacional que priorizaba los resultados basados en costos de producción bajos, la mano de obra barata y las largas jornadas laborales, que además, no tomaba en cuenta las condiciones de los trabajadores que cada vez se tornaban más deshumanizadas, se comenzaron a realizar estudios que verificaban la influencia de los factores ambientales en las plantas de trabajadores, estudios como los de Mayo en la década de los 60's, que abrieron paso a nuevas perspectivas de los modelos organizacionales (Martel y Dupuis, 2006).

Según French (1996 citado en González, Hidalgo y Salazar, 2007), las primeras veces que se habló de calidad de vida en el trabajo (CVT) fue en una serie de conferencias realizadas al final de la década de los 60's y comienzos de la década de los 70's por el Ministerio del Trabajo de los Estados Unidos de América y la Fundación Ford, en Ohio.

Los asistentes a esas conferencias consideraron que el término significaba más que la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía otros aspectos, tales como: la participación en por lo menos algunos de los momentos de la toma de decisiones, el aumento de la autonomía en el trabajo diario y el rediseño de puestos de trabajo, sistemas y estructuras de

la organización, con el objetivo de estimular el aprendizaje, la promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo.

El término calidad de vida en el trabajo o calidad de vida laboral fue acuñado por Louis Davis en 1970 y lo que Davis pretendía era concientizar sobre la importancia del bienestar y la salud de los trabajadores para que estos tuviesen un mejor desempeño en sus tareas (Chiavenato, 2004 citado en Gómez 2010).

Particularmente en este movimiento se comenzó a dar reconocimiento a la necesidad de humanizar el entorno laboral poniendo especial atención en el desarrollo de los recursos humanos y en cómo mejorar su calidad de vida (Segurado y Agulló, 2002).

Dicho movimiento llegó a Europa en donde se alejaron de los planteamientos iniciales y tomaron un enfoque sociotécnico, dicho enfoque hace referencia a la combinación de perspectivas estructurales, sistemáticas y de las relaciones humanas, en la cual se toma a la organización como un sistema técnico que consiste en modos de interacción con base en la tarea y en modos destinados a la preservación de la integridad del sistema pero este enfoque agrega un elemento extra, en el cual, los individuos tienen necesidades y se espera que algunas de ellas se cumplan en el trabajo (Turcotte, 1986). Sin embargo, en Estados Unidos la corriente siguió con sus orígenes de humanización de las condiciones del trabajo (Segurado y Agulló, 2002).

La popularidad del movimiento llegó a oídos de empresas como Procter & Gamble y General Motors, las cuales implementaron programas para mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores obteniendo resultados favorables en el desempeño laboral a largo plazo (González, et al., 2007).

1.3.2 Definiciones de la Calidad de Vida en el Trabajo

Definir la calidad de vida en el trabajo no ha resultado sencillo para los investigadores debido a que se han enfrentado con dos aspectos a definir: los factores objetivos y los factores subjetivos del constructo.

Las definiciones clásicas de la CVT están basadas en la valoración del individuo y su percepción del ambiente laboral, predominando términos como: satisfacción laboral, motivación laboral, necesidades personales y vida privada (Walton, 1973; Katzell et al., 1975 y Suttle, 1977; citados en Segurado y Agulló, 2002).

Años más tarde, surgen definiciones de CVT orientadas a identificar los procesos y cambios de la dinámica organizacional, que abren brecha a términos como: eficacia organizacional, participación en la toma de decisiones, estrategias para incrementar la productividad laboral y otros términos enfocados en aspectos operativos del trabajo (Nadler y Lawler, 1983; Delamotte y Takezawa, 1984; Turcotte, 1986; Sun, 1988; Fernández y Giménez, 1988; Robbins, 1989; citados en Segurado y Agulló, 2002).

Por último, las definiciones más recientes confieren el papel más importante a la satisfacción del individuo en el trabajo (Heskett, 1994; Fernández Ríos, 1999 citados en Segurado y Agulló, 2002) y que a la vez le otorgan un papel determinante a la organización para el desarrollo de la calidad de vida del trabajo del individuo (Munduate, 1993; De la Poza, 1998; Lau, 2000; citados en Segurado y Agulló, 2002).

Segurado y Agulló (2002) hacen una recopilación de definiciones desde sus inicios hasta las más actuales, a continuación, se presenta una tabla que presenta algunas de las definiciones que encontraron (véase Tabla 1.3).

Tabla 1.3. Definiciones de la Calidad de Vida en el Trabajo.

Autor	Definición de calidad de vida en el trabajo
Katzell, Yankelovich, Fein Or nati y Nash (1975)	Un trabajador disfruta de alta CVT cuando: <ul style="list-style-type: none"> • Experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro. • Está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien. • Cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales.
Suttle (1977)	Grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización.
Nadler y Lawler (1983)	Conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico.
Turcotte (1986)	La dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total.
Sun (1988)	Un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción.
Fernández y Giménez (1988)	Grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, con la intención de contribuir a su completo desarrollo como ser humano.

Autor	Definición de calidad de vida en el trabajo
De la Poza (1988)	La CVT hace referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores.
Robbins (1989)	La CVT es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permiten participar plenamente en la toma de decisiones de sus carreras laborales.
Munduate (1993)	La CVT considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación del proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción.
Heskett et al. (1994)	La calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVT.
Fernández Ríos (1999)	Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo.
Lau (2000)	La CVT se define como las condiciones y ambiente de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal.

Fuente: Extraído de Segurado y Agulló (2002).

En 1990, Kierman y Knutson (citados en Martel y Dupuis, 2006) propusieron que la CVT es la interpretación individual que un empleado hace de su rol en la empresa y la interacción de ese rol con las expectativas de los otros. Así mismo, sustentan que la CVT es determinada, diseñada y evaluada personalmente y que tiene un significado diferente para cada persona que puede variar de acuerdo con su edad, profesión y posición en la empresa.

French y Wendell (1996 citados en González et al., 2007) proponen que la calidad de vida laboral es una filosofía de gestión, que toma en cuenta la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo para los trabajadores.

La calidad de vida laboral es un conjunto de creencias que involucran todos los esfuerzos por lograr un incremento de la productividad y mejorar la motivación de las personas, aumentando su participación en la organización, permite preservar su dignidad y elimina los aspectos disfuncionales que muchas veces trae consigo la jerarquía organizacional (Gibson, Ivanicevich y Donnelly, 1996 citados en González et al., 2007).

La CVT es la apreciación subjetiva de un trabajador sobre el conjunto de compensaciones que obtiene del entorno y de la actividad laboral, que además, se manifiesta en niveles satisfactorios de las demandas, expectativas, deseos y necesidades de ese trabajador dentro y fuera de la organización (González, Peiró y Bravo, 1996 citados en Camacaro, 2010).

Definida como un proceso planificado, evolutivo y cooperativo, la calidad de vida en el trabajo implica acciones para mejorar las condiciones laborales, desarrollar las capacidades de los trabajadores, aumentar la satisfacción laboral, crear un sentimiento de pertenencia hacia la organización y mejorar la productividad a través de la percepción positiva de la persona hacia su trabajo (Camacaro, 2010).

Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001 citados en Martel y Dupuis, 2006) proponen que la calidad de vida en el trabajo es la satisfacción que un empleado obtiene al cubrir una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados desde el lugar de trabajo.

Para Blanch (2002 citado en Camacaro, 2010) la calidad de vida en el trabajo es el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social que un trabajador experimenta dentro de la organización donde labora.

En el 2003, Bustamante sugiere que la calidad de vida en el trabajo está determinada por la continua interacción de dos agentes: los agentes individuales tales como: necesidades, valoraciones y expectativas que el empleado tiene de su trabajo y por los agentes de situación tales como: la estructura organizacional, los sistemas de remuneración y la política interna de la organización (Camacaro, 2010).

Herrera y Cassals (2005 citados en González et al., 2007) proponen que la CVT es el grado en que los miembros de una organización son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de sus experiencias en el contexto organizacional, lo cual repercute en el desenvolvimiento psicológico, social y profesional del individuo, generando motivación para trabajar, mejorando la adaptación al cambio y la creatividad dentro de la organización.

González et al., (2007) proponen un nuevo concepto de calidad de vida en el trabajo que integra muchas de las características mencionadas en investigaciones previas, ellos proponen que la CVT es un constructo multidimensional que está basado en la satisfacción

de una amplia gama de necesidades personales, familiares y sociales, considerando al trabajo como el medio para preservar la economía y la salud.

También consideran que la CVT está compuesta básicamente por dos dimensiones: la dimensión objetiva y la subjetiva, dichas dimensiones proveen al individuo el soporte del trabajo, seguridad en la organización, integración al puesto y desarrollo personal, así como, la correcta distribución del tiempo dentro y fuera de la organización (González et al., 2007).

La calidad de vida laboral es considerada como un constructo multidimensional que usualmente se refiere a la satisfacción laboral y al balance vida-trabajo, que involucra un sentimiento de pertenencia a un grupo, además, que la persona se sienta digna y respetable dentro de este grupo (Morin y Morin, 2004 citados en Rathi, 2010).

También se ha definido como un conjunto de creencias y valores que buscan incrementar la productividad y mejorar la moral de los trabajadores, reconociendo su dignidad, así como, su potencial e incluyéndolos en la toma de decisiones dentro de la organización. Todo esto con la intención de mejorar la relación entre la dirección de la organización y los trabajadores, así como, la relación entre los compañeros (Camacaro, 2010).

González et al. (2010) definieron la calidad de vida en el trabajo como un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración en el puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como, la administración de su tiempo libre.

La CVT ofrece satisfacción social y psicológica que se ve reflejada en diversos ámbitos. En el caso de los empleados, una buena calidad de vida en el trabajo puede verse reflejada, por ejemplo: en mejores condiciones para realizar sus actividades, un mejor ambiente para las relaciones entre compañeros, mejores esquemas salariales, etc., sin embargo, una baja percepción de calidad de vida en el trabajo influye de forma negativa en la rotación y en la productividad de los empleados (Flores y Madero, 2012).

Patlán (2012) propone que la CVT es la percepción que una persona tiene sobre su trabajo y las posibilidades que este le ofrece para satisfacer diferentes necesidades y expectativas personales, el hecho de que el trabajador sienta que tiene un trabajo creativo,

saludable y seguro es la clave para su realización en todos los ámbitos que lo rodean. Los trabajadores que tienen un considerable nivel de calidad de vida en el trabajo se sienten alegres, productivos, activos, responsables, satisfechos, competentes, comprometidos y entusiasmados. Por el contrario, si los trabajadores tienen un bajo nivel de calidad de vida en su trabajo probablemente se sentirán preocupados, molestos, incompetentes, indiferentes, improductivos, desmotivados, frustrados, insatisfechos e irresponsables.

1.3.3 Dimensiones de la Calidad de Vida en el Trabajo

Tratar de operacionalizar la CVT ha sido un reto complicado para los investigadores pues se han topado con la dificultad de definir la complejidad y riqueza de las dimensiones que están más allá del límite organizacional (Granados, 2011).

Una de las primeras propuestas sobre las dimensiones de la CVT fue hecha por Turcotte en 1986, dicho autor en su libro *Calidad de vida en el trabajo: antiestrés y creatividad*, propone que un modelo global de la CVT debe tener las siguientes dimensiones:

- Naturaleza de la tarea.
- Entorno de la tarea.
- Características del individuo.
- Elementos espaciotemporales.
- Satisfacción frente a la vida.

En dicho modelo, Turcotte propuso dos dimensiones extra, las cuales según él con frecuencia se descuidan en las investigaciones acerca de la CVT. La primera es la dimensión tiempo, la cual se refiere a tomar en consideración las condiciones pasadas, presentes y futuras del individuo. La segunda dimensión es el ciclo de vida del trabajador o mejor dicho, los niveles de la CVT pueden variar según el momento de la vida por el que el trabajador está atravesando.

Con el paso de las aportaciones sobre el tema se llegó a una conclusión y es que la CVT es un constructo multidimensional, dinámico y continuo en el que la actividad laboral opera de manera objetiva y subjetiva (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002 citados en Granados, 2011).

Es debido a esto, que la CVT se ha dividido de dos grandes dimensiones (Granados, 2011). Cabe aclarar que dichas dimensiones han sido estudiadas principalmente en forma

negativa, es decir, de qué manera afectan la CVT de los trabajadores, las cuales son divididas en condiciones objetivas y condiciones subjetivas y se describen a continuación:

Condiciones objetivas: compuesta por cinco indicadores del entorno organizacional como son: medioambiente físico, medioambiente tecnológico, medioambiente contractual, medioambiente productivo y medioambiente profesional.

Medioambiente físico compuesto por:

- Riesgos laborales: aquellos riesgos físicos, químicos y biológicos a los que se ve expuesto el trabajador.
- Fatiga física: relacionada con riesgos posturales y cargas excesivas.
- Accidentes laborales: los cuales generan pérdidas personales y organizacionales que afectan la calidad de vida del trabajador.
- Falta de un espacio físico en el lugar de trabajo: la inadecuación o falta de un espacio físico, así como, el deficiente mobiliario, iluminación, etc.

Medioambiente tecnológico compuesto por:

- Falta de equipos e instrumentos necesarios para realizar el trabajo de manera adecuada, lo cual produce frustración en el trabajador.
- Deficiencia en el mantenimiento o suministro de recursos.

Medioambiente contractual compuesto por:

- Salario: la percepción de un salario que no es acorde con el rendimiento del trabajador producirá: insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación y conflicto de intereses.
- Inestabilidad en el puesto de trabajo: los empleados son más propensos a recibir sobrecarga laboral en un intento por mantener su puesto de trabajo, lo cual en lugar de favorecer está añadiendo más situaciones estresantes a la ya existente inestabilidad.
- Cobertura jurídica: en los casos de denuncias de usuarios ante la organización o ante un poder de justicia superior (Casas, et al., 2002).

Medioambiente productivo compuesto por:

- Horarios prolongados u horarios rotativos: las personas que tienen un trabajo con largos turnos o turnos rotativos sufren dificultades para mantener sus relaciones sociales y familiares. Tampoco encuentran facilidad para la actualización profesional. Sin contar que presentan problemas de insomnio, fatiga y alteraciones del ritmo circadiano.
- Sobrecarga laboral: el exceso de actividades, el exceso de horas de trabajo, la excesiva demanda con relación a las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o un gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones puede afectar la CVT del trabajador, en el caso contrario la falta de tareas durante la jornada laboral y la asignación de tareas rutinarias y aburridas también son otros aspectos que afectan la CVT.

Medio ambiente profesional compuesto por:

- Oportunidades de promoción y facilidades de formación: generan desarrollo personal, mayor autonomía en el trabajo y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y significativas, lo cual resulta motivador para los trabajadores.

Condiciones subjetivas: compuestas por cuatro indicadores de la percepción que el trabajador genera a través de sus experiencias, como son: la vida privada del trabajador, satisfacción a través de la actividad profesional y la comunicación interpersonal que el trabajador establece con sus compañeros, además, la participación y cooperación dentro de todos los niveles jerárquicos de la organización.

- Esfera privada y mundo laboral: la relación que se establece entre los problemas fuera de la organización y que afectan de manera directa en su trabajo, por ejemplo, la enfermedad de un miembro de la familia. Por otro lado, las exigencias del trabajo que llevan a la falta de atención a las responsabilidades familiares que traen grandes repercusiones para la vida del trabajador, por ejemplo, un divorcio por falta de atención a la situación familiar (Casas, 2002).
- Individuo y grupo laboral: desarrollo de conocimientos y destrezas que produce sentimientos de logro y de satisfacción con el trabajo, así como, el desarrollo de habilidades sociales que le permiten al trabajador compartir y consolidar conocimientos a través del relato de sus experiencias. En el caso contrario, la

ausencia de contacto con otros trabajadores, la falta de cooperación y apoyo entre compañeros pueden producir un elevado nivel de estrés y tensión entre los miembros del grupo.

- Individuo, grupo laboral e institución: cooperación entre los diferentes escalones del nivel jerárquico, que proporciona una mejor percepción de cooperación y pertenencia dentro de la organización (Casas, 2002).
- Organización y función directiva: la existencia de canales de comunicación y participación en la toma de decisiones sobre la marcha de la empresa, proporciona la impresión de una organización que considera a sus trabajadores como parte importante de esta y a su vez mejora la satisfacción de sus empleados (Casas, 2002).

Segurado y Agulló proponen un grupo de cuatro categorías que componen la calidad de vida en el trabajo, cada categoría está compuesta de indicadores los cuales están agrupados y se muestran a continuación (véase Tabla 1.4).

Tabla 1.4. Categorías de la calidad de vida en el trabajo.

Categoría de la CVT	Indicadores de la categoría
Indicadores individuales: la evaluación de la CVT percibida por el trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral. • Expectativas y motivación. • Actitudes y valores hacia el trabajo. • Implicación, compromiso y centralidad del trabajo. • Calidad de vida laboral percibida.
Medio ambiente de trabajo: relacionado con las condiciones y medio ambiente del trabajo, incluye aspectos de tipo ergonómico, diseño del puesto, variedad de las tareas y confort.	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo. • Diseño ergonómico. • Seguridad e higiene. • Nuevas tecnologías. • Análisis de puestos. • Características y contenido del trabajo.
Organización: se evalúan los distintos aspectos relacionados con el sistema de trabajo, las políticas y métodos de dirección, así como, la cultura y estrategias organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del trabajo, efectividad y productividad. • Organigrama, estructura y funcionamiento. • Cultura y cambio organizacional. • Participación y toma de decisiones. • Factores psicosociales. • Aspectos sociales, comunicación y clima laboral.

Categoría de la CVT	Indicadores de la categoría
Entorno sociolaboral: agrupa aquellos aspectos globales relacionados con factores económicos, políticos, ecológicos, sociales y tecnológicos del entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores. • Condiciones de vida, prejubilación y estilo de vida. • Variables sociodemográficas. • Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral. • Prevención de riesgos laborales.

Fuente: tomado de Segurado y Agulló, 2002.

A su vez, Duro (2008) propuso dos grandes dimensiones que componen la CVT, las cuales se complementan e interactúan entre sí.

Dimensión cuantitativa: las propiedades de esta dimensión están presentes implícita y explícitamente en todos los puestos y son evaluadas en términos de cantidad, por ejemplo: los tiempos asignados a las operaciones, los ciclos o ritmos que se exige al trabajador o los excesos en las magnitudes del trabajo, que además, producen fatiga y son reconocidas fuentes de estrés. Lo que se propone entonces con esta dimensión es una adecuada cantidad de trabajo que producirá un aumento en la calidad de vida del empleado.

Dimensión cualitativa: aquellas demandas que son evaluadas según el criterio del trabajador, por ejemplo, la existencia de un conflicto con jefes y/o con compañeros es evaluada en forma diferente por cada trabajador y por esta razón tendrá un impacto diferente en cada uno.

Duro (2008) puntualizó en que los aspectos cuantitativos y cualitativos del trabajo tienen efectos distintos y específicos sobre el bienestar subjetivo y la CVT, la dirección de las acciones y reacciones que se producen entre el trabajo y el trabajador permitirá diferenciar entre los procesos de adaptación activa y pasiva que adopta un trabajador dentro de la organización.

1.3.4 Modelos conceptuales de la Calidad de Vida en el Trabajo

A lo largo de la investigación realizada en el tema de calidad de vida en el trabajo se han propuesto varios modelos para explicar el constructo y para entender cómo es que este se relaciona con otros constructos. A continuación, se revisan algunos de los más relevantes.

1.3.4.1 Modelo de transferencia o el efecto de contagio

Uno de los primeros modelos que surgieron para explicar la calidad de vida en el trabajo, este modelo propone que la satisfacción que un individuo tiene de su trabajo tendrá efecto en diferentes áreas de su vida y viceversa (Georges y Brief, 1990; Kavanagh y Halpern, 1977; Schmitt y Bedian 1982; Kornhauser, 1965; citados en Martel y Dupuis, 2006). Para este modelo se han propuesto dos tipos de contagio: horizontal y vertical (Chan y Wyatt, 2010).

El contagio horizontal hace referencia a cuando se tiene una conexión entre varias esferas de la vida y al modificarse una de ellas afectará directamente a las otras. Por ejemplo, la satisfacción laboral puede afectar la percepción de la familia sobre su satisfacción con la vida y viceversa.

El contagio vertical hace obligada referencia a la idea de una jerarquía de preferencias, necesidades o expectativas dentro de la mente de los individuos. A la cabeza se encuentra la esfera de orden superior, es decir la que tiene mayor importancia en la vida del individuo, generalmente esta esfera se relaciona con la satisfacción de la vida en general. Las esferas siguientes en la escala son llamadas esferas de bajo dominio e incluyen ámbitos como: la familia, el ocio, lo financiero, etc. La idea de contagio vertical hace referencia a que la percepción sobre una esfera se extenderá a la siguiente, ya sea hacia abajo o hacia arriba.

Sin embargo, el modelo dice que sólo algunas esferas de la vida laboral se relacionarán positivamente con otras esferas de la vida fuera del trabajo (Staines, 1980 citado en Martel y Dupuis, 2006). Y que este modelo no se puede aplicar a cualquier tipo de trabajo (Rousseau, 1978 citado en Martel y Dupuis, 2006).

Por otro lado, algunas investigaciones agregaron al modelo de transferencia que la satisfacción laboral puede tener un efecto directo o indirecto sobre la vida personal. Con un efecto directo se hace referencia a condiciones objetivas que pueden ser observadas como cambio de lugar de trabajo o la llegada de un bebé a la familia del individuo, por otro lado, con efecto indirecto se refieren al resultado de la percepción del trabajador sobre alguna condición y que está creando estrés o satisfacción (Leiter y Durup, 1996 citados en Martel y Dupuis, 2006).

1.3.4.2 Modelo de compensación

El modelo de compensación asume que cuando una persona no está satisfecha con su trabajo tratará de corregir esa situación estimulando otras actividades fuera del trabajo (Rousseau, 1978; Schmitt y Bedian, 1982; Schmitt y Mellon, 1980; Staines, 1980; citados en Martel y Dupuis, 2006).

La idea de compensación sugiere que los individuos están buscando constantemente un equilibrio entre las esferas de su vida y por lo tanto la satisfacción de una esfera compensará la insatisfacción de otras esferas (Chan y Wyatt, 2007).

Por ejemplo, se ha encontrado que trabajadores quienes tienen trabajos que demandan gran esfuerzo físico generalmente buscan actividades menos desgastantes fuera de su trabajo para que puedan recuperarse (Martel y Dupuis, 2006).

1.3.4.3 Modelo de la calidad de vida en el trabajo de Turcotte

En este modelo, se propone que un trabajador se encuentra inmerso en dos entornos: el entorno extraorganizacional y el entorno intraorganizacional. El modelo propone que el primer entorno es el elemento principal que condiciona la naturaleza del segundo entorno al crear presiones y peticiones a las que debe responder la organización.

Por otro lado, el modelo propone que la CVT mejora cuando la organización convierte el estrés que produce en energía positiva y que este proceso sea por medio de un nivel alto de creatividad que le permita al trabajador responder a las obligaciones, a las oportunidades y a las demandas del entorno. En el caso contrario, la CVT disminuye cuando el estrés se convierte en energía negativa que con el tiempo afecta al individuo y a su capacidad para responder a las demandas y a la organización (Turcotte, 1986).

Turcotte (1986) propone que estos entornos interactúan con otros factores que son independientes, tales como: los factores individuales y los factores socioculturales. A continuación, se muestra una representación gráfica del modelo (véase Figura 1.7).

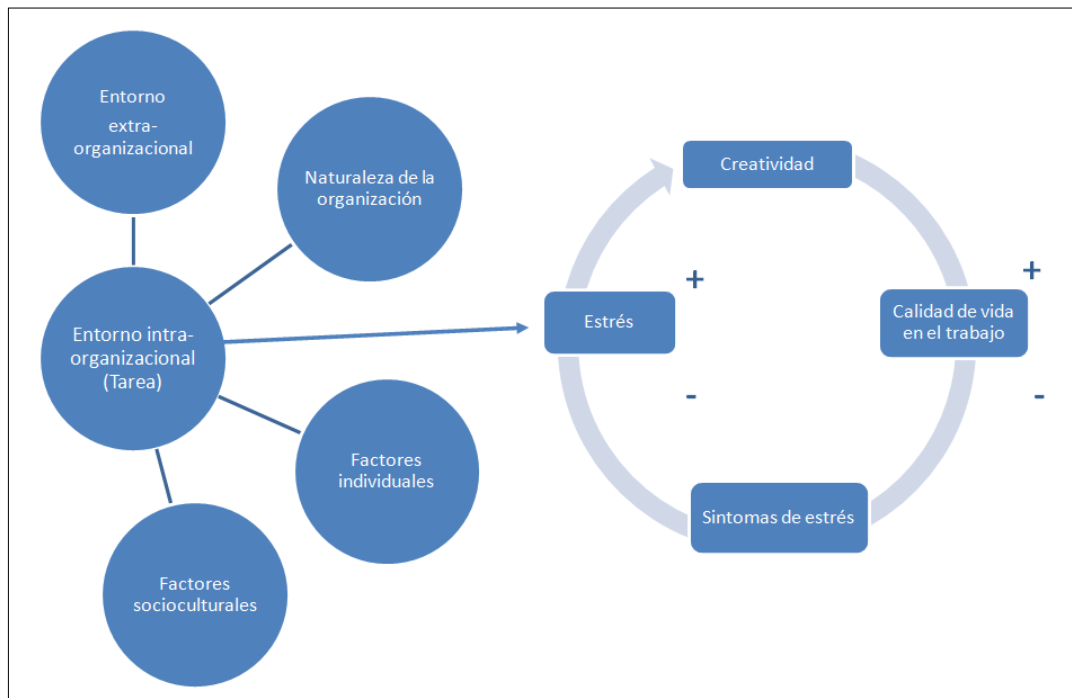


Figura 1.7. Modelo de calidad de vida en el trabajo (Turcotte, 1986).

1.3.4.4 Modelo de antecedentes y consecuentes de la calidad de vida laboral

Este modelo fue propuesto por Sirgy, et al. (2001) y está basado en las teorías de satisfacción de necesidades de Maslow en 1943, McClelland en 1961, Herzberg en 1966 y Alderfer en 1972. Su idea principal se basa en que las personas tratan de satisfacer sus necesidades a través del trabajo, sin embargo, la satisfacción de las necesidades estará sujeta al grado en que su trabajo les permita satisfacer esas necesidades (Chan y Wyatt, 2007).

Porter (1961) desarrolló un modelo de siete necesidades que fueron divididas en tres diferentes dimensiones:

- Necesidad de supervivencia: comprende la necesidad de seguridad y pago.
- Necesidad social: comprendida por la necesidad de relaciones interpersonales y la pertenencia a un grupo.
- Necesidad de autoestima: comprendida por la necesidad de autoestima, autonomía y la actualización de las necesidades propias.

Sin embargo, Sirgy et al. (2001 en Chan y Wyatt, 2007) hacen una modificación al modelo y propone la satisfacción de seis necesidades:

- Necesidad de salud y seguridad: protección de la salud y lesiones dentro y fuera del trabajo.
- Necesidad económica y familiar: recibir un salario adecuado y satisfacer otras necesidades de la familia, tales como, tener tiempo suficiente para asistir a las actividades de la familia.
- Necesidad social: tener buenas relaciones interpersonales en el trabajo y tiempo libre fuera de él.
- Necesidad de estima: tener reconocimiento del trabajo y de los logros obtenidos dentro y fuera de la organización.
- Necesidad de actualización: realización del potencial físico e intelectual de la persona.
- Necesidad de conocimiento: aprendizaje para mejorar las habilidades de trabajo y habilidades profesionales.

1.3.4.5 Modelo de Calidad de Vida en el Trabajo y Psicología Social de la salud laboral

Duro (2008) propone un modelo de calidad de vida laboral que está compuesto por cuatro categorías de condiciones, cada condición tiene un enfoque diferente y al mismo tiempo, complementa a las otras condiciones como se ha utilizado en otros modelos de CVT. Las condiciones son las siguientes (véase Figura 1.8):

- Condiciones antecedentes objetivas y/o externas: desde este enfoque la CVT está en función de las condiciones del trabajo, como: la cantidad y calidad de las demandas de tarea. Por ejemplo, condiciones de trabajo inadecuadas propician factores de riesgo psicosocial que afectan al trabajador (González, Peiró y Bravo, 1996 citados en Duro, 2008).
- Condiciones antecedentes subjetivas y/o internas: aquellas condiciones propias del trabajador que se han generado a partir de sus interpretaciones y que le brindan la capacidad de adaptarse. Una buena adaptación del trabajador mejora su bienestar psicológico y le evita daños posteriores.
- Condiciones consecuentes objetivas y/o externas: el ajuste a la cantidad y calidad del trabajo y el ajuste del trabajador a los recursos requeridos.
- Condiciones consecuentes subjetivas y/o internas: es la experiencia subjetiva que la persona ha construido alrededor de su trabajo.

Según el modelo, la correcta interacción de esos elementos brinda al trabajador: satisfacción laboral y disminuye la tensión psicológica relacionada con el trabajo. Y cualquier amenaza que afecte la salud mental laboral del trabajador traerá consigo: disfunciones en la atención y de los procesos cognitivos, trastornos afectivos y del estado de ánimo, trastornos de conducta y enfermedades y/o malestar corporal (Duro, 2008).

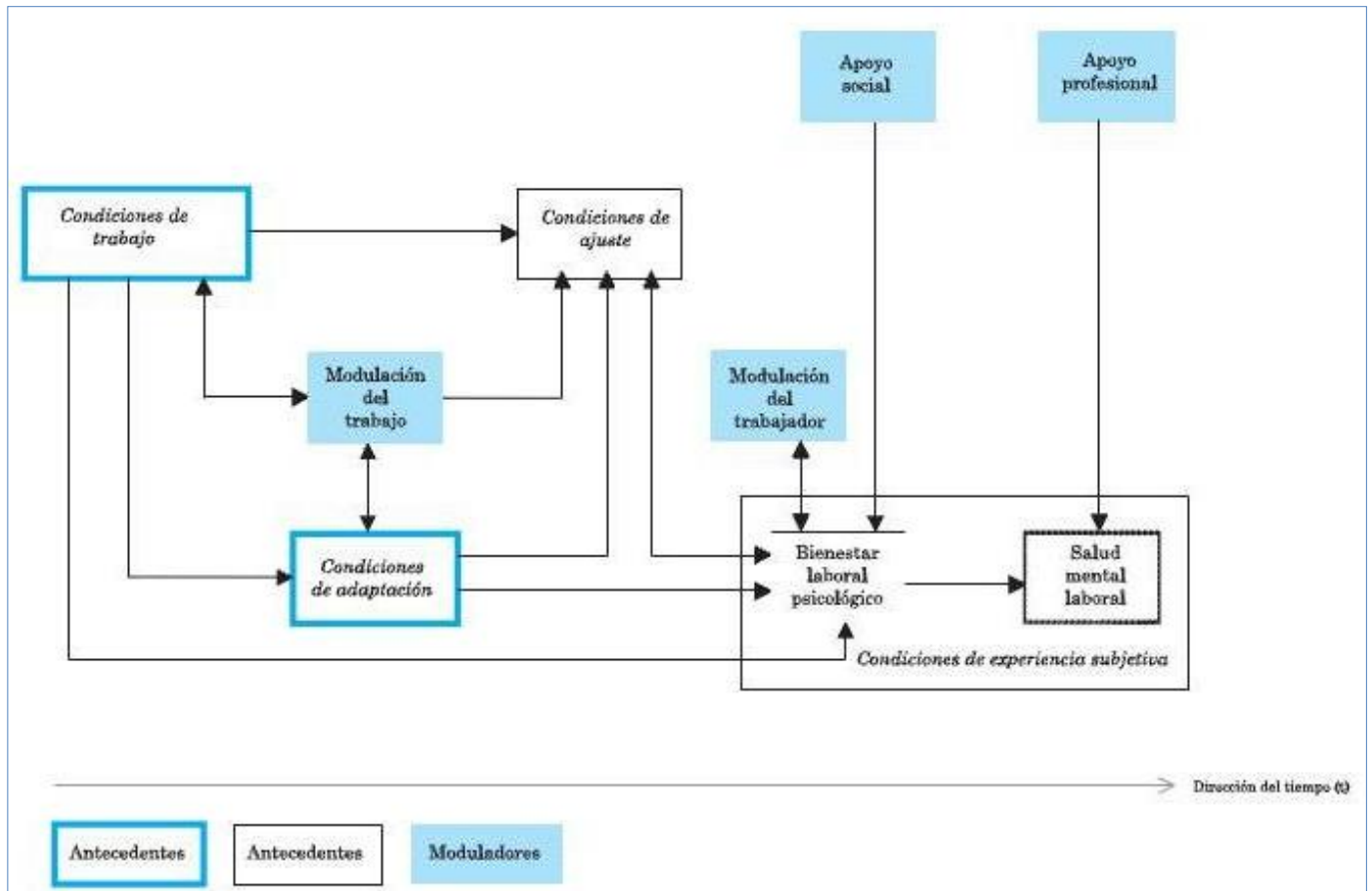


Figura 1.8. Modelo de calidad de vida en el trabajo y psicología social de la salud laboral (Duro, 2008).

1.3.5 Importancia y beneficios de la Calidad de Vida en el Trabajo

La Organización Mundial del Trabajo (OIT) en el 2000 planteó la importancia de elevar los niveles de la calidad de vida en las organizaciones, debido a que se ha comprobado que el espacio de trabajo no es un ambiente aislado de la sociedad y lo que ahí ocurre es fundamental para el desarrollo de las capacidades e intereses de las personas. Así mismo, sugirió que las empresas deben tener como propósito velar por el crecimiento de las capacidades individuales de sus empleados, cuidar su seguridad en el trabajo y ofrecer oportunidades de ascenso (González et al., 2007).

González et al. (2007) propusieron que la implementación de proyectos de CVT puede resultar provechosa para la organización y para sus empleados lo que se ve reflejado en indicadores, tales como: el aumento de la motivación, mejor desenvolvimiento de sus funciones, menor rotación, ausentismo y quejas, mayor satisfacción en el empleo y mayor eficiencia en la organización.

Parece ser que las principales preocupaciones de las empresas están relacionadas con su desarrollo y obtener una ventaja competitiva en el mercado, sin embargo, han olvidado que uno de los activos más valiosos para la organización son sus recursos humanos (Chan y Wyatt, 2007). De ahí que la clave del éxito en muchas organizaciones haya sido y siga siendo beneficiar a sus empleados y no sólo beneficiarse a costa de ellos (Levering, 1988 citado en Chan y Wyatt, 2007).

Es por ello que se ha hecho un esfuerzo por concientizar a las organizaciones sobre el poder que representan sus empleados en ellas, una fuerza de trabajo satisfecha y motivada puede aumentar la productividad y la eficiencia, así como, mantener ventajas competitivas sobre otras organizaciones en el mundo empresarial.

Greenhaus et al. (1987 citados en Chan y Wyatt, 2007) propusieron que la CVT es importante para las organizaciones porque se ha demostrado que la naturaleza y el entorno del trabajo están relacionados con la satisfacción de los empleados y su comportamiento dentro y fuera del lugar de trabajo.

También se propuso que al verse afectadas las respuestas de los trabajadores dentro de la organización se podría modificar la identificación organizacional, la satisfacción en el trabajo,

la implicación con el trabajo, el esfuerzo del trabajo, el desempeño laboral, entre otras (Carter et al., 1990; Efraty y Sirgy, 1990; Efraty et al., 1991; citados en Chan y Wyatt, 2007). Y a su vez podrían aparecer otras respuestas como: ausentismo y disminución de la productividad y eficiencia (Chan y Wyatt, 2007).

Granados (2011) hace una recopilación de investigaciones que muestran los beneficios que trae para la organización la implementación de programas para mejorar la CVT, las cuales se muestran a continuación:

- Una serie de estudios realizados a finales de los 90's encontró que las organizaciones que implementaron en sus empleados una cultura basada en la libertad para tomar riesgos y decisiones mostraron significativos aumentos en la producción, productividad, eficiencia y ventas.
- Varias investigaciones encontraron que las empresas que rediseñaron las labores y obligaciones para mejorar la CVT de los trabajadores y buscaron satisfacer sus necesidades aumentaron su productividad y los niveles de estrés disminuyeron.
- Un estudio realizado en el 2000 reportó que las empresas que implementaron nuevas formas de trabajo y que incentivaron a sus empleados a crear y compartir sus conocimientos reportaron un gran ahorro en sus costos.
- Un estudio realizado en 1997 mostró que al implementar estrategias para conciliar el trabajo con la vida personal favorecieron la retención de los empleados y dichas organizaciones resultaron más atractivas especialmente para nuevos talentos.
- Una serie de investigaciones encontró que el nivel de confianza de los empleados está directamente relacionado con la respuesta de la organización a sus necesidades dentro y fuera del ámbito laboral.
- Un estudio realizado en EU comprobó que a mayor compromiso de la empresa con sus empleados disminuye la tasa de ausentismo.
- Por último, se encontró que al implementar programas de CVT donde se puso especial atención en mejorar la transparencia de la empresa hacia sus empleados y donde se fortaleció la iniciativa y la creatividad, hubo una mejor valoración de la reputación de la organización entre sus empleados, consumidores, proveedores e inversionistas.

Otro aspecto que se ha considerado importante a lo largo de las investigaciones es la creatividad, debido a que las organizaciones constantemente se encuentran en un proceso de cambio que requiere la solución inmediata de problemas y la creatividad de alguna forma brinda maneras de adaptación a estas situaciones, lo que significaría que la creatividad es un agente importante en la producción del estrés y determina la forma en que se considera a las situaciones: como amenazantes o como retos (Turcotte, 1986).

Ante la dificultad de compaginar dos aspectos tan importantes en la vida de una persona como lo es su trabajo y su familia, se ha encontrado una disminución en el bienestar físico y psicológico de las personas y que dan lugar a complicaciones como: el estrés, ansiedad, así como, problemas con la satisfacción y el rendimiento de las personas (Martínez, 2010).

Por ejemplo, el que una persona tenga problemas para equilibrar su trabajo con su familia puede afectar su rendimiento laboral, ya sea porque se encuentra cansado o preocupado (Frone, Yardley y Markel, 1997 citados en Martínez, 2010) y si la empresa no ofrece alternativas esto puede ocasionar ausentismo (Anderson et al., 2002 citados en Martínez, 2010).

Es por esto, que la empresa y el personal deben trabajar en conjunto para ajustar sus procesos y satisfacer las necesidades de ambos, además, la organización debe incluir los aspectos importantes de la vida personal del trabajador y ofrecer condiciones laborales apropiadas, con estas medidas seguramente se estará mejorando la calidad de vida de sus empleados (Martínez, 2010).

A continuación, se presenta un listado con las consecuencias que trae consigo la implementación de programas que busquen mejorar la calidad de vida laboral a nivel personal y organizacional (véase Tabla 1.5).

Tabla 1.5. Consecuencias de la implementación de programas de CVT a nivel personal y organizacional.

Consecuencias para la organización	Consecuencias para el trabajador
<ul style="list-style-type: none"> • Menor rotación. • Menor ausentismo. • Mayor eficiencia en la organización. • Mejor reputación de la organización. • Aumentan las ventas. • Ahorro en sus costos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de las capacidades e intereses de cada trabajador. • Aumenta la motivación. • Mejor desenvolvimiento de las funciones dentro y fuera de la organización. • Mejor rendimiento. • Aumento del bienestar físico y psicológico.

Consecuencias para la organización	Consecuencias para el trabajador
<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones más atractivas para clientes, proveedores y futuros talentos. • Aumenta la productividad. • Mejora la eficiencia. • Se mantienen las ventajas competitivas sobre otras organizaciones. • Mayor esfuerzo por parte de la fuerza laboral. • Menos quejas entre el personal y los clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de los niveles de estrés. • Fortalecimiento de la iniciativa y la creatividad. • Trabajadores que se sienten identificados con la organización. • Mayor confianza de los empleados. • Mayor satisfacción profesional y personal. • Balance entre la familia y el trabajo. • Disminución de los niveles de ansiedad.

Fuente: elaboración propia.

1.3.6 Escalas para medir la Calidad de Vida en el Trabajo

La investigación sobre CVT ha ofrecido una amplia gama de instrumentos para evaluar el ya mencionado constructo, actualmente se han reportado más de 30 instrumentos, sin embargo, aquí se presentan las características de los instrumentos que se consideraron más importantes.

El inventario sistémico de calidad de vida (*The QWLS*). Este cuestionario fue propuesto por Dupuis y Martel en 2006, para su medición la escala está compuesta de 33 ítems que corresponden a sus 33 dimensiones: tiempo para realizar tareas, participación en la toma de decisiones concernientes a las tareas del individuo, ajuste entre habilidades y tipo de trabajo, la autonomía en el desempeño de sus funciones, diversidad de las obligaciones, efectividad en el trabajo, los requisitos físicos necesarios para desempeñar las funciones, ambiente de trabajo (ruido, iluminación, limpieza, etc.), equipos y herramientas necesarias para el trabajo, instalaciones (guardería, acceso a los restaurantes, aparcamientos, etc.), sentimiento de pertenencia, poder emotivo, competitividad, relaciones con los colegas, las relaciones con superiores, las relaciones con el empleador o la gestión, políticas de la compañía sobre los permisos por razones familiares, realización de un trabajo durante alguna ausencia, asignación de los trabajos durante la ausencia de otros empleados, posibilidades para ascender, traslados, formación y desarrollo profesional, comentarios y evaluación, plan de trabajo, flexibilidad de horarios, la claridad del rol en la organización, roles conflictivos, comunicaciones e información, ingresos, beneficios, compensación de seguridad de los ingresos, relaciones con sindicatos y recursos de asistencia de los empleados.

El cuestionario es de autoreporte y utiliza una escala de respuesta de tipo Likert con siete opciones de respuesta que van de esencial a inútil. La escala obtiene información sobre la

situación real y la situación ideal del individuo y sus puntuaciones son el promedio de estas dos situaciones.

Cuestionario de calidad de vida laboral. El cuestionario fue desarrollado por Sirgy et al., en 2001 y fue re-piloteado en una muestra de 319 casos recolectados en ocho organizaciones en Shanghai, China por Chan y Wyatt en 2007. Para medir el constructo se identificaron seis necesidades del individuo:

- La afectividad negativa.
- Satisfacción con la vida.
- Bienestar general.
- Compromiso organizacional afectivo.
- Satisfacción en el trabajo.
- Intenciones de moverse o salirse de la empresa.

El cuestionario se compone de 14 reactivos y utiliza una escala de respuesta de tipo Likert de siete puntos que van de muy en desacuerdo a muy de acuerdo.

Cuestionario de calidad de vida percibida. Esta escala fue propuesta por Anbarasan y Mehta en 2009, para su medición la escala está compuesta por cinco factores:

- Satisfacción y continuidad de los empleados.
- Motivadores de la percepción del trabajo.
- Conciencia y compromiso organizacional.
- Medio ambiente poco propicio para trabajar.
- Cultura organizacional percibida.

El cuestionario es de autoreporte, utiliza una escala de respuesta de tipo Likert con cinco opciones de respuesta y está compuesto por 41 reactivos. Los índices de confiabilidad de sus factores van de .71 a .92 y el piloteo se realizó con una muestra de 116 personas.

Escala CVT- GOHISALO. Esta escala fue realizada por González, Hidalgo, Salazar y Preciado en 2010, se construyó a partir de siete factores que miden la calidad de vida en el trabajo:

- Seguridad en el trabajo.
- Soporte institucional para el trabajo.
- Integración al puesto de trabajo.
- Satisfacción por el trabajo.
- Bienestar logrado a través del trabajo.
- Desarrollo personal del trabajador.
- Administración del tiempo libre.

La escala es de autoreporte y está compuesta por 79 reactivos los cuales fueron distribuidos en una escala de respuesta de tipo Likert de cuatro puntos. La confiabilidad de las dimensiones del instrumento va de .64 a .93. El piloteo de la escala tuvo una muestra de 322 trabajadores principalmente personal en el área de salud (González, et al., 2010).

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral. Dicho cuestionario fue elaborado por Moreno del laboratorio de estrés y salud de la UAM, el cual permite extraer una puntuación global de calidad de vida laboral. Se trata de un instrumento de evaluación de 18 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos, que evalúa el acuerdo o desacuerdo con determinados aspectos relativos a las condiciones que rodean al puesto de trabajo (Martínez, 2010).

Está compuesto por las siguientes dimensiones:

- Condiciones de trabajo.
- Carga de trabajo.
- Diseño del puesto.

Cuestionario de calidad de vida en el trabajo. Este cuestionario fue realizado por Flores y Madero en 2012, para su medición utilizó nueve factores:

- Equidad interna.
- Satisfacción en el trabajo.
- Pertenencia.
- Interferencia trabajo-familia.
- Ambiente de trabajo.

- Jefe inmediato.
- Interés de la empresa en la familia.
- Renunciar por salario.
- Trabajo en equipo.

La escala es de autoreporte y está integrada por 82 preguntas de tipo afirmación. Para su medición se utilizó una escala de respuesta de tipo Likert de 5 puntos, que va de totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo. La confiabilidad general de la escala predice el 98% de los casos. El piloteo de la escala tuvo una muestra de 1 522 casos pertenecientes a una organización educativa (Flores y Madero, 2012).

La encuesta de calidad de vida en el trabajo (ECVT). Esta encuesta se puso en marcha desde 1999 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la cual tiene una periodicidad anual, la encuesta recoge información sobre diversos aspectos relacionados con la situación en el trabajo que tienen los trabajadores españoles, sobre las circunstancias que se producen en el lugar de trabajo y también sobre la percepción que los trabajadores tienen del entorno y de las actividades que realizan en su trabajo cotidiano (Requena, 2000).

La encuesta recaba información sobre: las relaciones laborales; los niveles de satisfacción sobre diferentes aspectos del trabajo; la organización y división del trabajo; la integración y promoción laboral; así como, la situación ocupacional, familiar y los valores de los trabajadores, entre otros (Requena, 2000).

1.4 Relación entre la Adicción al Trabajo y la Calidad de Vida en el Trabajo

Pareciera ser que la adicción al trabajo trae los mismos efectos que cualquier adicción, por ejemplo, en la salud física y psicológica de la persona que la padece y de su familia. Esto a largo plazo no sólo afecta la salud de los *workaholics*, también, tiene repercusiones en la satisfacción, el desempeño en el trabajo, en el ambiente que le rodea y en general en la calidad de vida en el trabajo de la persona.

La evidencia empírica muestra que no se ha encontrado una investigación que relaciona directamente la adicción al trabajo y la calidad de vida laboral, sin embargo, se ha encontrado información que relaciona de alguna manera la adicción al trabajo con alguna de las dimensiones de CVT que se propusieron en el apartado teórico destinado a la CVT. Por ejemplo: satisfacción laboral, conflicto trabajo-familia, salud y estrés.

Para comenzar, Sirgy et al. (2001 citados en Yue-Lok y So-Kum, 2009) propusieron que la calidad de vida en el trabajo se refiere a la satisfacción de diferentes necesidades, por ejemplo: la necesidad de relacionarse con los demás, la necesidad de estima, la necesidad de usar habilidades propias, entre otras.

Por otro lado, el conflicto trabajo-familia se refiere a aquellas situaciones en que los roles del trabajo y los roles de la familia no son compatibles, es decir, la participación en un rol dificulta que la persona pueda participar en el otro (Greenhaus y Beutell, 1985 citados en Yue-Lok y So-Kum, 2009).

La evidencia empírica muestra que el conflicto entre el trabajo y la familia trae consecuencias para la persona como: presión, estrés en el trabajo, problemas de salud como *burnout*, insatisfacción en el trabajo y en la vida en general (Yue-Lok y So-Kum, 2009). Es por ello que, resulta interesante investigar la forma en que interactúan estos constructos y qué relación tienen con la adicción al trabajo.

Por otro lado, es importante aclarar que las investigaciones de este apartado utilizaron el mismo instrumento para medir la adicción al trabajo, es decir, utilizaron la escala *WorkBat* creada por Spence y Robbins en 1992, *WorkBat* es un cuestionario de autoreporte que consta de tres factores: impulso intrínseco, goce del trabajo e involucramiento en el trabajo. A continuación, se presentan algunos de los hallazgos encontrados.

1.4.1 Adicción al trabajo y salud

Parte de la investigación realizada acerca de la salud de las personas adictas al trabajo ha reportado datos contradictorios, que varían de muestra en muestra y de país en país (McMillan y O'driscoll, 2004).

Por ejemplo, los padecimientos sobre la salud parecen tener una relación significativa con el factor impulso intrínseco (Burke, 1999; Spence y Robbins, 1992; citados en McMillan y O'driscoll, 2004). Sin embargo, esos mismos padecimientos sobre la salud parecen tener una relación menos clara con el factor goce del trabajo o con el factor involucramiento en el trabajo.

Kemeny (2002) hizo una recopilación de los hallazgos obtenidos en el tema de la adicción al trabajo y la salud, dichos hallazgos reportaron que el cansancio, la ansiedad y la presión arterial alta son problemas que se han atribuido al *workaholism*. Además, agregó que trabajar más tiempo del establecido podría ser perjudicial para la salud, independientemente de si hay o no indicios de adicción al trabajo.

Una encuesta nacional de salud de la población canadiense reportó que a mayor número de horas en el trabajo aumentan las posibilidades de tener problemas de salud como: aumento de peso, tabaquismo, presión arterial alta o enfermedades cardiovasculares, lo que sugiere que debido a su elevado involucramiento en la organización las personas adictas al trabajo son más propensas a presentar estos problemas (Kemeny, 2002).

Otras investigaciones revelan que el estilo de vida de un trabajador incesante se caracteriza por ansiedad y estrés (Seybold y Salomone, 1994). Además, de tener predisposición a infartos debido a la presión a la que se ve sometido.

Minirth et al. (1981 citados en Seybold y Salomone, 1994) afirman que la adicción al trabajo produce ansiedad, preocupación, frustración, dolor, tristeza, falta de sueño y estrés. Además, se produce *burnout* como una consecuencia negativa (Nagy y Davis, 1985; Spruell, 1987; citados en Seybold, y Salomone, 1994).

Una investigación realizada por Andreassen, Hetland, Molde y Pallesen (2011) al investigar la relación entre la adicción al trabajo y la salud encontró que el elevado involucramiento en el trabajo y el impulso intrínseco están asociados con el insomnio, proponiendo que los

individuos que puntúan alto en impulso intrínseco son aquellos que buscan la perfección, aquellos que no funcionan correctamente con los retos del trabajo o no logran alcanzar las metas autoimpuestas, lo cual posteriormente puede conducir a la incapacidad para recuperarse, que se puede manifestar en términos de insomnio y quejas subjetivas del sueño.

La revisión anterior sugiere variedad en los resultados, sin embargo, el hallazgo que más se ha reportado es que el elevado involucramiento en el trabajo y el impulso intrínseco están relacionados con la aparición de problemas de salud. Y a su vez que, el goce del trabajo está relacionado con mejores niveles de salud (Fujimoto, 2014).

Estos resultados sugieren que las circunstancias de las personas con predisposición a la adicción al trabajo son variadas y muchas veces complicadas, además, es necesaria una intervención personalizada para detectar los niveles de riesgo para sufrir adicción al trabajo en el personal y esta responsabilidad va a ser una situación que los directivos de la empresa deben tener presente (Fujimoto, 2014).

1.4.2 Adicción al trabajo y estrés

Mucho se ha hablado acerca de la relación que hay entre la adicción al trabajo y los niveles de estrés, Spence y Robbins (1992 citados en Chamberlin y Zhang, 2009) midieron el estrés laboral en una muestra aleatoria de 291 trabajadores sociales con cargos académicos y encontraron que las personas adictas al trabajo reportaron mayor estrés laboral, perfeccionismo e imposibilidad para delegar responsabilidades que los trabajadores entusiastas del trabajo, es decir, aquellos con bajo impulso intrínseco, alto goce de trabajo e involucramiento en el trabajo. Sin embargo, otros estudios han reportado lo contrario o niegan la existencia de tal relación (Pérez-Prada, 1996; Elder, 1991; Kania et al., 1996; citados en McMillan y O'driscoll, 2004).

Por otro lado, el nivel de estrés ha reportado tener una relación positiva con el factor involucramiento en la organización en todas las muestras que se ha medido (McMillan y O'driscoll, 2004).

Un estudio realizado por Kemeny (2002) informó que aquellas personas que en algún momento de su vida consideraron ser adictas al trabajo eran dos veces más propensas a

sentirse bajo estrés al tratar de lograr más de lo que podían manejar, en contraste con las que no consideraron ser adictas al trabajo (58% frente al 29%).

Por otro lado, anteriores investigaciones encontraron que los adictos al trabajo experimentan mayor estrés y enfermedades relacionadas con el estrés (por ejemplo, fatiga crónica y ansiedad) que los no adictos al trabajo (Burke y MacDermid, 1999 citados en Aziz y Cunningham, 2008).

Un estudio que comparó la adicción al trabajo y el estrés laboral entre hombres y mujeres encontró que sin importar su sexo, los participantes mostraron niveles de adicción al trabajo similares y que estos niveles estaban relacionados a su vez con estrés en el trabajo (Aziz y Cunningham, 2008).

Usualmente, la competencia por el trabajo ha sido citada como una fuente de estrés laboral. Sumando otras investigaciones que consideran que la competencia en el trabajo puede ser un estimulante para el éxito y que a su vez promueve la adicción al trabajo (Seybold y Salomone, 1994).

Algunos estudios han afirmado que existe una relación entre la adicción al trabajo y el estrés sobre todo en los primeros estudios sobre el tema, debido a que estaban considerando la adicción al trabajo como un constructo negativo.

Por otra parte, posteriores investigaciones encontraron más útil no usar el término con una connotación negativa y mejor consideraron el hecho de que la adicción al trabajo si bien ha llegado a producir estrés laboral, este puede ser utilizado como una fuente de motivación hacia nuevos retos.

1.4.3 Adicción al trabajo y conflicto trabajo-familia

La investigación empírica en general, ha llegado a la conclusión de que los eventos (tanto positivos como negativos) que ocurren dentro de las esferas del trabajo afectan a las esferas que están fuera de él. También se ha asociado significativamente la interferencia entre el trabajo y la familia con un estado de ánimo deprimido, menor salud física y el consumo excesivo de alcohol.

Teniendo en cuenta las conclusiones anteriores, algunas organizaciones han desarrollado programas para solucionar este conflicto, por ejemplo, horarios de trabajo flexibles para ayudar a la conciliación de la vida privada con el trabajo (Frankel, 1998 citado en Brady, Vodanovich y Rotunda, 2008).

Específicamente en relación con la adicción al trabajo, Burke (2001) encontró que los trabajadores incesantes poseían puntuaciones significativamente más bajas en una escala de apoyo por parte de la organización en el equilibrio entre el trabajo y la familia.

Por su parte, Taris, Schaufeli, y Verhoeven (2005 citados en Brady et al., 2008) encontraron una relación significativa entre las puntuaciones de adicción al trabajo y los conflictos fuera del trabajo en una muestra holandesa (N = 152) de los voluntarios.

En un estudio realizado por Kemeny (2002) se encontró que más de la mitad (57%) de las personas que se definieron así mismas como adictas al trabajo se sienten preocupadas por no pasar suficiente tiempo con sus familiares y amigos, mientras que el 35% de las personas que no se consideraron así mismas adictas al trabajo no se sienten de esta manera. De alguna forma, esta información refleja que los adictos al trabajo están conscientes de la alteración de su estilo de trabajo y lo que provoca en las vidas de quienes los rodean. Esta toma de conciencia, sin embargo, a menudo es difícil de traducir en hechos. Debido a que lograr el equilibrio requiere algo más que recortar horas de trabajo; para muchas de las personas adictas al trabajo, se trata de una profunda introspección y puntos de vista personales, así como, darle atención a las partes de su vida que han sido descuidadas.

Un estudio realizado por Robinson, Carroll y Flowers (2001) comparó el distanciamiento marital y los sentimientos positivos hacia el cónyuge en una muestra de 326 parejas de adictos al trabajo y parejas de no adictos al trabajo, los resultados indicaron que las parejas de las personas adictas al trabajo mostraron mayor distanciamiento marital y menos sentimientos positivos hacia el cónyuge que las parejas de los no adictos al trabajo.

Los hallazgos en esta investigación muestran que el distanciamiento marital y la disminución de sentimientos positivos hacia el cónyuge podrían asociarse con un menor número de respuestas afectivas, una menor participación afectiva, una resolución menos eficaz de las situaciones familiares, comunicación pobre, roles familiares confusos y en

general, un funcionamiento familiar inferior (Robinson y Post, 1997 citados en Robinson et al., 2001).

Además, se ha sugerido que, debido a que los adictos al trabajo tienden a ser narcisistas, egocéntricos en su trabajo y con las tareas diarias de la construcción de sus carreras, es que han llegado a moldear sus vidas en torno a sus intereses profesionales en donde la familia no tiene un papel muy importante (Pietropinto, 1986; Robinson, 1998; citados en Robinson et al., 2001).

De la misma forma, se llega al acuerdo que la adicción al trabajo está asociada negativamente con las relaciones entre los miembros de la familia y amigos (Brady et al., 2008). También se ha observado que los adictos al trabajo tienen dificultades con las relaciones íntimas y prácticamente no tienen tiempo para ellas (Killinger, 1991; Minirth et al., 1981; Porter, 1996; Robinson, 1998; Spruell, 1987; citados en Brady et al., 2008).

Un estudio realizado por McMillan y O'driscoll (2004) muestra que en efecto hay una tendencia por parte de los adictos al trabajo a centrar más su atención en cuestiones del trabajo que a la familia, lo que trae consigo consecuencias negativas, pero que tampoco es determinante pues en algunos casos reportar adicción al trabajo afecta mínimamente sus relaciones de pareja, aún con el paso del tiempo.

Décadas atrás se pensaba que los hombres eran los que debían proveer el sustento de la familia y debido a este razonamiento es que se ha llegado a esperar que los hombres trabajen más horas de lo normal o que sean ellos lo que presenten más indicios de adicción al trabajo (Kaufman y Uhlenberg, 2000 citados en Aziz y Cunningham, 2008).

Sin embargo, en la actualidad hay nuevas perspectivas sobre los roles de género, ahora los hombres y las mujeres comparten el trabajo y las responsabilidades familiares, lo que disminuye la cantidad de tiempo asignado a la función del trabajo para los hombres (Harpaz y Snir, 2003 citados en Aziz y Cunningham, 2008).

Además, establece una participación laboral mucho más activa para las mujeres, esto sugiere el surgimiento de diferentes comportamientos y propicia una revisión sobre lo que hasta ahora se pensaba acerca de la adicción al trabajo y que sin duda debe ser estudiado por la psicología actual.

1.4.4 Adicción al trabajo y satisfacción laboral

En cuanto al tema de la relación entre la adicción al trabajo y la satisfacción laboral, la literatura ha reportado efectos diversos que usualmente dependen de la naturaleza de las etapas de la adicción al trabajo en las que se encontraba la muestra.

Pioneros de la investigación en el tema como Robinson (1999) y Spence en colaboración con Robbins (1992) reportaron que las personas adictas al trabajo generalmente mostraban no estar contentas con sus empleos, baja satisfacción laboral, pobre desempeño en el trabajo y falta de interés por el trabajo en equipo, sin embargo, otro lado de la investigación apuntaba que los trabajadores incesantes tendían a estar satisfechos con sus actividades laborales porque su trabajo era más importante para ellos que otro tipo de logros fuera de él (Brady et al., 2008).

Soportando la segunda línea de investigación, se encontró que personas con puntuaciones altas en el factor goce del trabajo también tenían puntuaciones altas en dimensiones como: involucramiento en el trabajo, compromiso organizacional y no mostraron intención de dejar la organización a corto plazo (Brady et al., 2008).

McMillan y O'Driscoll (2004) sugirieron que disfrutar del trabajo es un factor crítico que más que ser el goce de las actividades laborales, lo que hace es producir satisfacción con la vida y que debido a esta satisfacción con la vida y con el trabajo es que se puede hacer frente a situaciones difíciles como la excesiva carga de trabajo o a la presión ejercida por los superiores.

Para soportar esta idea, se encontró una investigación realizada por Further, Snir y Harpaz (2004 citados en Brady et al., 2008) la cual informó que aquellas personas que reportaron un nivel alto de satisfacción en el trabajo también trabajaron significativamente más horas por semana que aquellos con bajos puntajes.

Un estudio realizado por Brady et al. (2008) a una muestra de 232 profesionales a las que aplicó una serie de cuestionarios que median entre otras cosas adicción al trabajo, satisfacción laboral, riesgos laborales y tiempo libre, comprobó que la adicción al trabajo es predisponente para generar conflictos familiares, pero que en lo que se refiere a la satisfacción laboral el patrón de respuesta es menos consistente, sin embargo, disfrutar de las

actividades en el trabajo contribuirá a mantener la satisfacción en general, por último, se encontró que es menos frecuente que los adictos al trabajo disfruten de otras actividades en su tiempo libre.

Por otro lado, un estudio realizado por Andreassen, Hetland y Pallesen (2010) reportó que hay una asociación negativa entre el involucramiento en el trabajo y la satisfacción laboral. En ese mismo estudio se encontró que hay una relación significativa entre el goce del trabajo y la satisfacción de vida, así mismo, el goce del trabajo se asoció negativamente con problemas de salud.

Machlowitz (1980 citado en Seybold y Salomone, 1994) sugirió que en algunas situaciones el trabajador incesante puede estar en desventaja, pues le resulta difícil trabajar con otras personas, evita la delegación de tareas y responsabilidades, exige demasiado y muestra una actitud crítica hacia los demás, es por ello que su rendimiento decae, lo que puede generar que no trabaje como se debe y se sienta insatisfecho.

La investigación actual ha propuesto que el deseo intenso por trabajar de la persona adicta al trabajo podría deberse a la insatisfacción de ciertas necesidades. Para soportar esta idea, se ha estudiado la relación entre la adicción al trabajo y la satisfacción de las necesidades básicas. Por ejemplo, se ha propuesto que cuando un trabajador se siente incompetente y le da prioridad a ello, puede llegar a trabajar en exceso para sentirse más competente (Deci y Ryan, 2000 citados en Andreassen et al., 2010). Por lo tanto, el impulso a trabajar podría estar relacionado con la necesidad insatisfecha de sentirse competente (Kets de Vries, 2005 citado en Andreassen et al., 2010).

Un estudio realizado por Andreassen et al. (2010) sobre la relación entre adicción al trabajo y las tres necesidades básicas en el trabajo: competencia (la necesidad de sentirse eficiente y de tener las tareas de trabajo bajo control), autonomía (la necesidad de la variación, la diversidad en las tareas de trabajo y la libre determinación en el trabajo) y las relaciones interpersonales (la necesidad de tener relaciones significativas y sentirse apreciado por los otros), el cual se llevó a cabo en una muestra de 661 empleados noruegos, reportó lo siguiente:

- El involucramiento en el trabajo se relaciona positivamente con la extraversión y la escrupulosidad, como han anunciado otros estudios (Burke et al, 2006; Clark et al, 1996 citado en Andreassen et al., 2010).
- El impulso intrínseco se relacionó positivamente con la insatisfacción de necesidades básicas, se reportó que las personas con puntuaciones altas en el factor impulso intrínseco tuvieron puntuaciones bajas en las tres necesidades medidas: autonomía, competencia y relaciones interpersonales.
- El factor goce del trabajo se relacionó positivamente con la satisfacción de las necesidades básicas.

De este estudio se deduce que, la satisfacción de las necesidades básicas es fundamental para lograr experiencias buenas y óptimas en el trabajo (Deci y Ryan, 2000 citado en Andreassen et al., 2010). Si el sentimiento de dominio del trabajo representa un espacio para la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, entonces este estilo de trabajo puede hacer que la gente pierda el concepto del tiempo y lugar e incluso, se olvide de comer cuando se centra en las tareas del trabajo (Csikszentmihalyi, 1997; Deci y Ryan, 2000 citado en Andreassen et al., 2010).

En conclusión, los estudios no han reportado un patrón de resultados consistente, por el contrario, se ha encontrado que los resultados pueden variar y van a depender de la naturaleza de la muestra, de su nivel de adicción al trabajo y de otras variables que tal vez no se están considerando. Lo que es importante es que estos hallazgos dan pie a continuar con la investigación realizada en el tema, abrir paso a nuevas variables y por último, tratar de enfocarlo en un contexto de organizaciones mexicanas.

1.5 Redes Semánticas Naturales

En este apartado se abordan aquellos aspectos relacionados con las redes semánticas naturales. Por ejemplo, se plantean temas como: los orígenes y los modelos teóricos de las redes semánticas naturales, la construcción del significado, la técnica de RSN y su función en la elaboración de instrumentos, así como, algunas limitaciones de la técnica.

1.5.1 Orígenes de las Redes Semánticas Naturales

Los orígenes de las redes semánticas se encuentran principalmente en disciplinas como la inteligencia artificial, la pedagogía y la psicología.

La inteligencia artificial trabajó en conjunto con la educación para crear un modelo computacional de la memoria humana, específicamente de la memoria semántica, en este modelo los conceptos son representados por nodos y las relaciones son representadas por arcos, con este hallazgo se ampliaron las explicaciones sobre el comportamiento de la memoria humana y sobre la comprensión del lenguaje (Quillian, 1968 en Zermeño, Arellano y Ramírez, 2005).

La psicología, por su parte, da explicaciones sobre los mecanismos de selección de los significados, las palabras, los conceptos y las imágenes con las que los individuos se relacionan con los objetos. La importancia de estos mecanismos radica en que por medio de las redes semánticas se puede conocer lo que los individuos saben de la realidad, además, ayuda a la comprensión y prevención de las conductas debido a que la memoria está todo el tiempo produciendo imágenes que se podrían traducir en acciones (Cofer, 1998 en Zermeño et al., 2005).

Específicamente, la psicología cognitiva ha tenido especial interés por conocer más sobre la memoria semántica. Autores como Tulving (1972 en Valdez, 2002) propusieron que la memoria semántica es uno de los componentes de la memoria a largo plazo. Por su parte, Sarmiento y Acosta (1983 en Valdez, 2002) explicaron que las investigaciones sobre memoria a largo plazo se han enfocado en identificar los procesos de organización y modificación de la información partiendo de tres perspectivas: teorías asociacionistas, teorías de la gestalt y las teorías del significado.

1.5.2 Modelos teóricos de la memoria semántica

En este apartado se presentan algunos de los modelos teóricos de la memoria semántica, estos modelos explican la organización del significado de los conceptos y cumplen con los siguientes supuestos:

- La existencia de grupos o “sets” de símbolos discretos asociados de forma simple entre sí.
- La existencia de una estructura específica de relaciones asociativas entre los elementos del grupo.
- La estructura se organiza a través de niveles jerárquicos.

Así mismo, se observa que para estos modelos la memoria semántica se define como el conocimiento permanente del significado de los conceptos, en conjunto con las normas de utilización de estos conceptos (Smith, Rips y Shoben, 1973 citados en Valdez, 2002).

Los modelos sobre la memoria semántica aquí presentados son tres, el primero fue propuesto por Quillian en 1968 y 1969, el segundo es el modelo de comparación de rasgos propuesto por Smith, Shoben y Rips en 1974 y el tercer modelo es el de redes semánticas naturales propuesto por Figuroa en 1981 (Valdez, 2002).

a) Modelo de Quillian

Quillian propuso un modelo de almacenamiento de la información semántica en una memoria de computadora. En este modelo cada palabra o nodo representa un concepto que está conformado por la unión de otras palabras que tienen una relación directa con el nodo en la memoria, esta interacción representa el significado de la palabra o concepto (Valdez, 2002).

Este es un modelo de procesamiento lingüístico en computadora, al que Quillian llamó: *Teachable Language Comprehender* (TLC). Este programa ordenaba la información que se encontraba interrelacionada en una red por medio de elementos llamados nodos (unidades de información) que son conceptos sobre los cuales se organiza la demás información. Posteriormente, Quillian pensó que este modelo podría demostrar cómo se construía la estructura semántica y cómo se procesaba la información en la memoria humana (Valdez, 2002).

De acuerdo con Quillian (1969), en cada nodo se almacena una serie de propiedades de cada concepto, por ejemplo, la palabra *manzana* que tiene propiedades como: fruta agridulce y redonda, así como, enlaces hacia otros nodos relacionados, por ejemplo, *manzana roja*. Un nodo está enlazado directamente con otros nodos en donde el nodo principal forma parte de una subclase o una superclase (por ejemplo, *manzana* estaría relacionado tanto con la subclase *manzana roja* como con la superclase *fruta pomácea*).

Así, el modelo TLC asume una representación jerarquizada de conocimientos, en la que los nodos de alto nivel que representan amplias categorías están conectados directamente o indirectamente con una multitud de elementos pertenecientes a esas categorías.

Además, las propiedades se almacenan en el nivel de categorización más alto al que pueden aplicarse. Por ejemplo, *manzana verde* podría almacenarse con *manzana*; *manzana* podría almacenarse con *fruta pomácea* (un nivel más arriba) y *fruta pomácea* podría almacenarse con *fruto comestible* (otro nivel arriba). Los nodos también pueden almacenar la negación de las propiedades de sus nodos supraordinados (por ejemplo, *fruta pomácea que no es redonda* podría ser almacenado con *pera*). Esto proporciona una economía de representaciones, en la que las propiedades sólo se almacenan en el nivel de categorización para el que son esenciales (véase Figura 1.9).

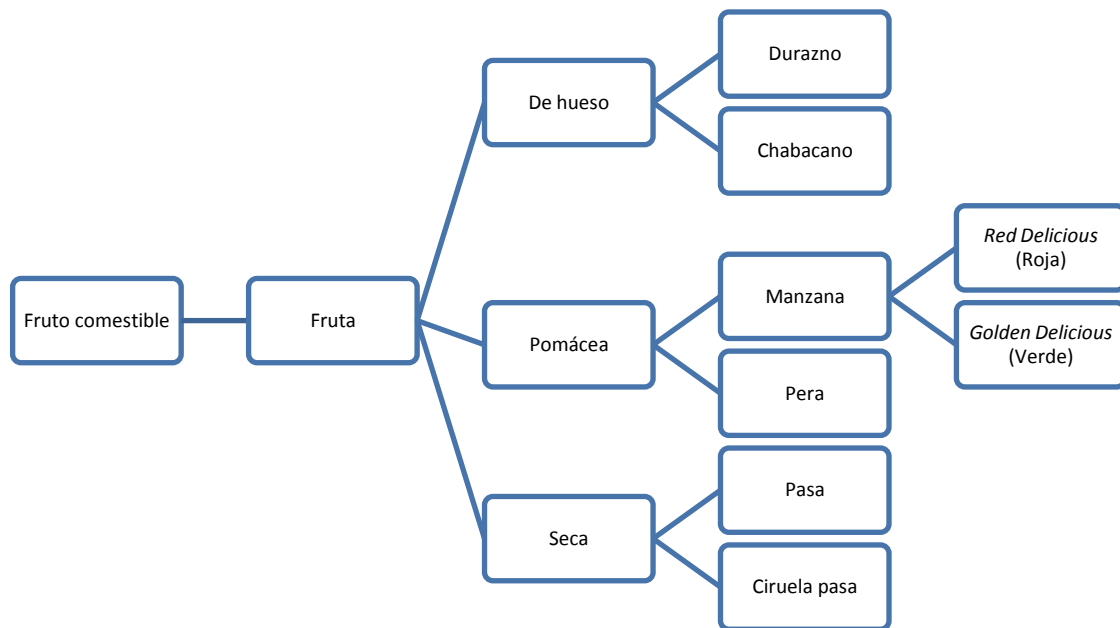


Figura 1.9. Representación del modelo de Quillian según una estructura hipotética de la palabra *manzana*. Fuente: Elaboración propia.

Según el modelo de Quillian, el significado de una palabra se activa cuando existe un estímulo relacionado con una red de conceptos, entre más cerca del nodo se encuentra un concepto, es más probable que se relacione con el significado de la palabra que estamos buscando. Por ejemplo, al momento de trabajar con el significado de *gato* se activan los nodos más cercanos como: *pelo, uñas, maúlla y mamífero*. Cada uno de estos nodos posee más conceptualizaciones, pero sólo se van activar los referentes al *gato*, ya que los demás no tienen relación o esta es lejana (Ancer et al., 2013).

Una de las limitaciones que se encontraron en el modelo es el llamado *Efecto Típico*. En donde, dos nodos subordinados a la misma distancia del nodo superior muestran diferencias significativas en el tiempo de respuesta, cuando deberían ser iguales. En el ejemplo usado, los nodos *manzana* y *aguacate* tienen la misma distancia con el nodo *fruta*. Lo que se esperaría es que ambos tomaran el mismo tiempo para aceptar que pertenecen a la misma categoría. Sin embargo, la evidencia muestra que las personas tardan más al verificar que *el aguacate es una fruta*.

b) Teoría de comparación de rasgos

La teoría de comparación de rasgos fue propuesta por Smith, Shoben y Rips en 1974, esta teoría fue fundamental para entender cómo se elaboran los procesos que operan en la memoria semántica, los cuales explican la diferencia en los tiempos de verificación de la información que es procesada.

De acuerdo con Smith et al. (1974 en Keenan, 2001), los conceptos se almacenan en la memoria semántica como conjuntos de atributos, llamados rasgos semánticos. Los siguientes conjuntos de rasgos muestran cómo podrían estar representados los conceptos *petirrojo* y *pájaro* en la memoria humana.

Petirrojo= tiene alas, pone huevos, tiene plumas, puede volar, come gusanos y es de pecho rojo (seis rasgos).

Pájaro= tiene alas, pone huevos, tiene plumas, puede volar y come gusanos (cinco rasgos).

Los rasgos asociados con un concepto varían en el grado en que son fundamentales para definir el concepto. Esos rasgos que son esenciales para la definición de un concepto se

llaman rasgos definitorios; por otro lado, los rasgos que se asocian a menudo con un concepto, pero que no son esenciales para su definición se denominan rasgos característicos. Los rasgos definitorios y característicos se definen de la siguiente manera:

- Los rasgos definitorios: son atributos compartidos por todos los miembros de una categoría. Por ejemplo, las características: tiene alas, pone huevos y tiene plumas, son las características que definen el concepto de aves, porque todos los pájaros tienen estos atributos.
- Los rasgos característicos: son atributos compartidos por muchos, pero no por todos los miembros de una categoría. Por ejemplo, la característica *puede volar*, es un rasgo característico del concepto de ave porque la mayoría de las aves pero no todas pueden volar.

De acuerdo con Keenan (2001), la teoría expone que los rasgos característicos son la base de las diferencias entre los miembros de la categoría. Miembros típicos de la categoría, como *petirrojo* para la categoría de aves, son los que poseen muchos de los rasgos característicos; miembros atípicos de la categoría, como *avestruz*, son aquellos que poseen algunas de las características.

Otro de los supuestos del modelo es que el número total de rasgos relacionados con un concepto disminuye a medida que el concepto superior se hace más grande. Por ejemplo, hay menos rasgos asociados con el concepto *pájaro* que con *petirrojo*. Esta disminución de rasgos es debido a que hay menos rasgos definitorios de *aves* (cinco características) que de *petirrojo* (seis características).

Es importante tener en cuenta que la categoría subordinada (menor) siempre tendrá más rasgos definitorios que la categoría superior (más grande), ya que la cantidad de rasgos asociados a un concepto es significativa en los supuestos de procesamiento de la información del modelo.

Antes de explicar el modelo es necesario explicar que Smith et al. (1974) presentaron una serie de oraciones a los participantes, cada oración estaba compuesta de un sujeto y un predicado, por ejemplo, *el perro es un animal*. La tarea de los participantes era indicar si la oración era verdadera o falsa.

Según el modelo, una vez que el participante lee la oración, recupera el conjunto de rasgos asociados con el sujeto de la oración y el conjunto de rasgos asociados al predicado. Una vez extraídos los conjuntos de características, se comparan para determinar la *similitud global* que tienen entre sí los conjuntos. En el modelo de comparación de rasgos, este proceso se conoce como primera etapa de procesamiento.

Para decidir si la oración es verdadera o falsa se tiene que calcular el valor de similitud global, si el valor de similitud global es bajo entonces la oración será falsa pero si el valor de similitud global es alto entonces la oración será verdadera. Sin embargo, algunos participantes pueden ser muy conservadores y requieren un alto grado de similitud para responder que la oración es verdadera, mientras que en otros temas pueden ser más flexibles y requieren menor similitud para dar la misma respuesta.

Según el modelo, cuando el sujeto y el predicado están muy relacionados o son muy diferentes, el sujeto puede dar una respuesta después de sólo una etapa de procesamiento. Sin embargo, si la similitud global es de un valor intermedio y el participante no puede decidir; entonces se requiere de una segunda etapa de procesamiento y esta etapa requiere tiempo de procesamiento adicional. Esto es probable que ocurra en oraciones verdaderas que involucran a miembros atípicos de una categoría, por ejemplo, *un avestruz es un ave* y con oraciones falsas que tienen la característica pero no los rasgos definitorios de la categoría, por ejemplo, *una ballena es un pez* (Keenan, 2001).

La segunda etapa de procesamiento implica sólo los rasgos definitorios asociados con cada parte de la oración. Por ejemplo, si los rasgos definitorios del predicado coinciden con los rasgos definitorios del sujeto, como en la oración *un avestruz es un ave*, entonces el participante responde verdadero. Si los rasgos definitorios no coinciden, como en la oración *un murciélago es un pájaro*, entonces el participante responde falso.

La cantidad de tiempo que se necesita para realizar esta segunda etapa de comparación depende de la cantidad de rasgos definitorios asociados. Hay que recordar que la cantidad de rasgos definitorios es menor para las categorías grandes, como animales, que para las categorías subordinadas, como las aves. Por lo tanto, en la segunda etapa se necesitará más tiempo para responder que *un avestruz es un ave*, debido a que tiene más rasgos asociados

que en el caso de una oración como un *avestruz es un animal*, ya que tiene menos rasgos asociados.

El modelo también es útil para identificar los errores que las personas tienen ocasionalmente en este tipo de tareas. Por ejemplo, a veces las personas deciden de manera errónea que una oración es verdadera, por ejemplo, *un murciélago es un pájaro* y *una ballena es un pez*. El modelo predice que estos errores se deben a que, a pesar de que los dos conceptos no comparten rasgos definitorios, comparten rasgos característicos y que el valor de la similitud global a veces excede el nivel en el proceso de comparación de la primera etapa. Para evitar cometer este tipo de errores es necesario someter la decisión a una segunda etapa de procesamiento (Keenan, 2001).

c) Modelo de Redes Semánticas Naturales

Este modelo fue propuesto por Figuroa en 1981, dicho modelo surgió de la necesidad de crear un modelo diferente a los propuestos anteriormente, ya que los anteriores modelos de memoria semántica fueron construidos a partir de los hallazgos obtenidos directamente de la simulación de la memoria por medio de computadoras en donde la utilización de estructuras artificiales los limitó al extrapolarse al estudio de la memoria con humanos (Valdez, 2002).

Este modelo, intenta explicar el problema existente entre los nodos conceptuales que determinan la estructura básica de la red, considerando que el significado es un componente esencial del almacén de la memoria a largo plazo, que implica un proceso reconstructivo y dinámico que surge a partir del conocimiento y de las relaciones entre los conceptos que se expresan simbólicamente a través del lenguaje (Valdez, 2002).

1.5.3 El significado

Desde las diferentes disciplinas de la psicología e incluso desde otras áreas, el significado ha sido uno de los conceptos más difíciles de estudiar. Una de las primeras perspectivas que la psicología utilizó para abordar el significado fue desde la óptica asociacionista, Watson se refirió al él como el estado que una persona alcanza simplemente por quedar condicionado a las mismas reacciones que obtuvo al interactuar con los objetos (Osgood, 1952, 1971, 1973 en Valdez, 2002).

En otras palabras, una persona se comporta de determinada manera, no porque sus conductas representen algún significado para ella, sino que simplemente ha aprendido mecánicamente las conductas de los estímulos que ha recibido mediante un proceso denominado condicionamiento.

Una de las principales críticas que se hicieron a esta definición fue que ya que el significado tiene una función mediadora entre el objeto y la conducta, necesariamente habría que tomar en cuenta a las ideas, que de acuerdo con otras teorías mentalistas, esta sería la esencia misma del significado (Osgood, 1973 en Valdez, 2002).

Desde la psicología social se ha propuesto que el significado es más que un elemento mediador entre el objeto y la conducta, lo que propone es que el significado no puede existir aislado, puesto que está completamente determinado por un contexto específico, que depende de variables sociales, psicológicas, históricas y culturales (Valdez, 2002).

De acuerdo con Johnson (1965 citado en Figueroa, González y Solís, 1981), el lenguaje se encuentra compuesto por cuatro niveles: el primero está formado por el léxico no estructurado del individuo. El segundo por el sistema de clases en que se organizan las palabras, tales como: la clase de verbos, los sustantivos, los adjetivos, etc. En el tercer nivel se encuentran las reglas de la estructura de frases y por último, el cuarto nivel está compuesto por las reglas de transformación. Es en el primer nivel donde se encuentran los problemas relativos al aprendizaje de las palabras y sus significados.

El significado de un concepto está contenido en sus relaciones con otros conceptos en la memoria. Paivio (1971 en Figueroa et al., 1981) explicó la relación que hay entre el significado y la memoria. Comúnmente, una definición se construye de un número pequeño de relaciones: la clasificación del concepto, las propiedades que lo hacen único y los ejemplos del mismo. Así, las relaciones que se establecen producen una estructura compleja que incluye a los conceptos y les da significado. Sólo es necesaria una definición de cada concepto, pero deben existir numerosos casos en los cuales se utilice el concepto.

En la memoria se almacenan los conceptos interrelacionados con otros conceptos esto permite dar sustento al lenguaje, a su estructura y al espacio semántico. Sin embargo, la memoria es un proceso activo de reconstrucción y recuperación de la información almacenada (Bartlett, 1932 citado en Figueroa et al., 1981). Los procesos selectivos que

ocurren en la memoria determinan el tipo de respuesta dada, imponiendo restricciones y eligiendo los datos de la base que constituirán la respuesta. Es debido a esto, que el significado adquiere la característica de ser un proceso dinámico.

Jacobo (2005) hace una recopilación de diversos autores y propone que los significados se van construyendo en la comunicación, en el curso de la conversación, en la escritura, en la lectura, en el discurso, en la argumentación, en las narraciones y en el lenguaje no verbal, es en estos elementos en donde se construyen y en donde radican los significados de lo que son los objetos, los conceptos, los valores, los sentimientos, las intenciones, la identidad, la ciencia y la vida en general.

Medina (1997 citado en Jacobo, 2005) extrajo algunas de las cualidades que componen al significado:

- Es un significado lingüístico.
- Es una construcción que se va armando a medida que transcurre el discurso y la historia, dicha construcción se compone de múltiples elementos que se crean o se sustraen, tal como se construye la realidad.
- Los significados son relativos, solamente significan algo en relación con algo más.
- Todo significado se construye mediante el intercambio simbólico entre un número de participantes. La realidad se va entrelazando con las vivencias, las diferencias individuales y culturales, es por ello que los significados son públicos, cada grupo social le asigna determinada carga emotiva a los sucesos que enfrenta.
- Los significados están mediados por símbolos y el lenguaje es la forma de expresar esos símbolos, los símbolos en principio están vacíos, cualquier palabra podría carecer de significado hasta que se transmiten o adquieren por medio del lenguaje.
- El conjunto de significados en determinada situación construye un objeto.

Por otra parte, Osgood, Suci y Tannenbaum (1976 citados en Cortés, 2012) sugieren que hay distintas clasificaciones del significado a partir del objeto y una determinada área de estudio.

- Significado pragmático: la relación entre signos con situaciones y conductas, donde la sociología está investigando la mayor parte del tiempo.

- Significado sintáctico: la relación de signos con otros signos, por ejemplo: significado léxico y significado gramatical, en este campo se ubica la lingüística.
- Significado semántico: la relación de los signos con su significado, dentro del significado semántico se encuentra el significado psicológico, principalmente estudiado por sociólogos y psicólogos.

1.5.4 Significado psicológico

El significado psicológico ha sido explicado de diversas maneras, por ejemplo como: un factor representativo, una disposición, una expectativa, una reacción de mediación, un significado subjetivo, etc. (Szalay y Maday, 1973 citados en Reyes, 1993).

También, ha sido definido como la unidad fundamental de la organización cognoscitiva, que está compuesta de elementos afectivos y del conocimiento, los cuales crean un código subjetivo de reacción, al mismo tiempo, reflejan la imagen del universo y la cultura subjetiva que tiene la persona, puesto que es al mismo tiempo, una unidad natural de representación cognoscitiva y de estimulación para la producción de las conductas (Szalay y Bryson, 1973 en Valdez, 2002).

De acuerdo con Figueroa et al. (1981), el significado psicológico es un proceso dinámico cuya estructura semántica se construye a través del contexto sociocultural y desarrolla nuevas conexiones de acuerdo con el incremento del conocimiento general del individuo. Generalmente, el significado psicológico está determinado por un consenso grupal, por la experiencia personal adquirida a través de la historia, por los vínculos que se crean con las otras personas y por una serie de elementos que conforman el entorno cultural.

1.5.5 Medición del significado psicológico

Uno de los principales obstáculos al que se han enfrentado los estudiosos del significado, ha sido la cuestión metodológica (Szalay y Bryson, 1974 en Jacobo, 2005). Los métodos más usados para medir el significado psicológico han sido las redes semánticas, el diferencial semántico y el análisis asociativo de grupos.

Como es bien sabido, cualquier instrumento de medición debe contar con objetividad, confiabilidad, validez, sensibilidad, comparabilidad y utilidad (Díaz Guerrero y Salas, 1975

citados en Jacobo, 2005) y la medición del significado en cualquiera de sus modelos no está exenta de cumplir con estas cualidades.

a) Redes semánticas

Es una herramienta útil para el estudio de los significados que tienen ciertas palabras o expresiones en un grupo social determinado. Dicha técnica permite comparar dos o más grupos de acuerdo con el significado que le asignan a ciertos conceptos claves de interés para el investigador (Hinojosa, 2008).

b) Diferencial semántico

Dicha técnica fue creada por Osgood para medir la connotación emotiva del significado y diferenciar el significado de un concepto de otros. Consiste en cierto número de escalas, cada una con siete divisiones que van de la máxima a la mínima pasando por lo neutral, en cuyos polos se encuentran los adjetivos opuestos, por ejemplo: bueno-malo, rico-pobre, arriba-abajo, etc. La técnica ofrece un análisis vectorial o sectorial para ver cómo están agrupadas las palabras (López, 2001 en Jacobo, 2005).

El primer postulado de esta técnica se refiere a que el resultado del proceso de calificación o juicio puede ser concebido como el lugar que ocupa un concepto dentro de un continuo experiencial definido por dos términos polares. El segundo postulado se refiere a la característica del lenguaje y del pensamiento que permite construir un método objetivo de la medida del significado.

La hipótesis de dicho modelo explica que cualquier patrón de estimulación que no sea el objeto, será signo de este objeto si produce en el individuo una reacción mediadora que es resultado de la conducta total producida por el objeto y produce una autoestimulación que mediatiza respuestas que no ocurrirían sin la asociación previa entre el objeto y lo que lo rodea (Díaz Guerrero y Salas, 1975 en Jacobo, 2005).

c) Análisis asociativo de grupos

Esta técnica permite hacer un análisis cualitativo y cuantitativo de los datos obtenidos; está basada en la técnica de asociación libre y permite conocer la manera de pensar y de sentir de los individuos (Díaz Guerrero y Salas, 1975 citados en Jacobo, 2005).

Una de las cualidades de esta técnica es que no es una técnica directa, es decir, está desarrollada para hacer una libre evaluación empírica de las tendencias perceptuales y motivacionales dominantes, así como, de las características de los grupos con diferentes antecedentes sociales y culturales. Esta técnica analiza miles de asociaciones libres y espontaneas referentes a un estímulo, el cual fue elegido sistemáticamente en un área no estructurada de respuestas múltiples (Díaz Guerrero y Salas, 1993 en Jacobo, 2005).

1.5.6 Redes Semánticas Naturales

La red semántica de un concepto es aquel conjunto de conceptos conectados en la memoria permanente a través de un proceso reconstructivo. Dicha red está dada por la naturaleza de los procesos de memoria que eligen los elementos que la integran por medio de la clase de propiedades de los elementos que integran la red (Figuroa et al., 1981).

Es así como se forma la estructura semántica, la cual se desarrolla y adquiere nuevas relaciones y elementos a medida que aumenta el conocimiento general del individuo. Dicho conocimiento adquirido se integra a la estructura actual y la enriquece, es así que puede apreciarse a la memoria como un proceso reconstructivo que extrae la información necesaria para formar la red semántica de un concepto. Este proceso de recombinação de los elementos adquiridos es el responsable de la compleja interrelación de los eventos que hacen posible el pensamiento y otorgan al lenguaje uno de sus primordiales aspectos: el significado (Figuroa et al., 1981 en Mercado, López y Velasco, 2011).

En México, la técnica de redes semánticas naturales fue propuesta por Figuroa, González y Solís en 1981, la cual surge como una alternativa de evaluación del significado, a partir de los modelos que se habían propuesto anteriormente para explicar la forma en la que se organiza la información en torno a la memoria semántica (Valdez, 2002).

Figuroa y colaboradores propusieron que el estudio de las redes semánticas debería ser natural, o mejor dicho, que para entender mejor cómo se organiza la información en la memoria es necesario trabajar directamente con las redes elaboradas por los individuos y no con las redes generadas a través de computadoras, es así como este nuevo modelo y técnica requieren que los individuos partan de un concepto central (nodo) y produzcan una lista de palabras definidoras, a cada una se le asigna un valor por su importancia como definidora del concepto en cuestión (Reyes, 1993).

Uno de los principios básicos del modelo de redes semánticas naturales es que debe haber alguna organización interna de la información contenida en la memoria a largo plazo, en forma de red, en donde las palabras o eventos formen relaciones, las cuales como conjunto dan el significado (Reyes, 1993).

Otra de los principios básicos del modelo explica que por medio del concepto de distancia semántica se pueden hacer predicciones, debido a que en la distancia semántica los elementos se encuentran separados en jerarquías o por orden de importancia (Reyes, 1993).

De acuerdo con Vera, Pimentel y Batista de Albuquerque (2005) el modelo de redes semánticas naturales ofrece un medio empírico de acceso a la organización cognitiva del conocimiento. Por lo tanto, puede proporcionar información referente a la organización e interpretación interna de los significantes. Asimismo, indica cómo la información fue percibida individualmente en el curso de la composición social del aprendizaje social e indica cuál podría ser la tendencia a actuar en ese “espacio cognitivo”. Según Krech et al. (1975 en Vera et al., 2005) el ambiente físico y social aprendido por los individuos facilita el entendimiento del mundo real y la solución de problemas.

Las redes semánticas naturales determinan el significado psicológico de un concepto, dicho significado es el resultado de la información almacenada en la memoria producto de la experiencia, eventos o relaciones lógicas.

Es por ello, que las redes semánticas naturales requieren que el individuo parta de un concepto central (nodo) y produzca una lista de palabras definidoras, a las cuales se les asigna un peso (valor semántico) por su importancia definiendo el concepto. Con base en esa lista y a los valores asignados a las definidoras (jerarquía) se tiene un esquema de cómo está organizada la información en la memoria (Figuroa et al., 1981) en donde las palabras o eventos forman relaciones, las cuales en conjunto producen el significado, como resultante de un proceso reconstructivo de información en la memoria.

1.5.7 Usos y aplicaciones de la técnica de Redes Semánticas Naturales

De acuerdo con Zermeño et al. (2005), las redes semánticas naturales han demostrado ser útiles para identificar los significados psicológicos en diversos campos. Por ejemplo, en los estudios de mercado y publicidad se ha utilizado la técnica para conocer los motivos, las

opiniones o las actitudes que tiene el consumidor respecto a un determinado producto, con el objetivo de posicionarlo en el mercado, partiendo del supuesto de que las ideas que las personas tienen de los objetos no están en el vacío, sino que están relacionadas con un contexto.

Córdova y Rosales (2005) realizaron un estudio para conocer el significado psicológico que los niños en situación de abandono tienen acerca de ciertos aspectos a los que se tienen que enfrentar sin el apoyo de sus padres, encontrando que los sentimientos negativos que experimenta el niño, como: la decepción, el engaño y la tristeza están relacionados con el abandono. Además, el niño se describe a sí mismo con poca ropa y con temor a ser abandonado en la calle. Se siente confundido, engañado, solo, tiene miedo a los golpes, le da tristeza pensar en ser robado, le asustan los cuchillos y los fantasmas. Esta investigación nos da una idea de cuál es la carga emotiva que los participantes asignaron a ciertos eventos en su vida, lo cual podría ser fundamental en el proceso de recuperación y en la prevención de conductas de riesgo.

Un estudio realizado por Vera, Laga y Hernández (1998) examinó los conceptos asociados a la relación de pareja encontrando que para las mujeres el concepto de amor se asocia con hijos y fidelidad, lo que podría indicar que la exclusividad en la pareja y en la reproducción forma parte de la premisa afectiva. Otro dato interesante es que las palabras utilizadas para el concepto de responsabilidad y compromiso en la pareja estaban relacionadas con aspectos familiares debido a que la muestra los relacionó con la relación de pareja.

Por último, para contribuir al desarrollo de la psicología educativa, se realizó un estudio en escuelas públicas de México encontrando que los alumnos describen a sus psicólogos escolares como la persona que los apoya, ayuda, orienta, guía y escucha (Ancer, Muñiz, Sánchez, de la Garza y Barrón, 2013).

Desde el campo del trabajo social se estudiaron las dimensiones psicosociales de la pobreza y se utilizó la técnica de redes semánticas naturales para construir una escala de medición (Silva, 2000 en Zermeño et al., 2005).

Otro es el estudio realizado por Miaja y Moral (2013) quienes utilizaron la técnica de redes semánticas naturales para diseñar una escala que midiera las cinco fases del duelo ante la pérdida de la salud desde los resultados obtenidos en la técnica.

1.5.8 Procedimiento de aplicación de la técnica de Redes Semánticas Naturales

Para realizar adecuadamente la técnica de redes semánticas naturales se requiere seguir detalladamente las diversas etapas que componen la técnica, como: la prueba piloto, el trabajo de campo, el procesamiento de la información, el análisis e interpretación de los datos mediante la técnica de redes semánticas naturales modificadas. Las cuales se describen a continuación, según la técnica tradicional de Figueroa y colaboradores (1981).

1) Prueba piloto

El proceso inicia con la identificación clara del objetivo de la red, entre los objetivos más utilizados está conocer el significado psicológico de uno o varios conceptos y la identificación de conductas o indicadores que la población meta considera pertenecen al constructo de interés.

Según Reyes (1993), las palabras estímulo de la red pueden ser elegidas de acuerdo con las siguientes tres modalidades:

- La primera modalidad sería utilizar las palabras de interés. Por ejemplo: pobreza, familia, organización, etc.
- La segunda modalidad consiste en la identificación de conductas que componen la definición teórica del constructo, obviamente sin incluir la palabra clave. Por ejemplo, la definición de organización. Según Chiavenato (1993) es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas que son capaces de comunicarse y que están dispuestas a contribuir en una acción conjunta a fin de alcanzar un objetivo en común.
- La última modalidad radica en presentar los constructos haciendo énfasis en la participación del individuo dentro del constructo. Por ejemplo la frase, “la organización donde laboro”.

Adicionalmente, es recomendable que se presenten los estímulos en forma aleatoria, usando mínimo tres y máximo cinco estímulos, procurando incluir un estímulo distractor (no de interés pero relacionado) con la finalidad de disminuir el efecto de adivinación en los participantes.

Los estímulos deberán ser impresos en la parte superior de hojas tamaño esquila y presentadas en forma vertical.

2) Trabajo de campo

El trabajo de campo se realiza cuando los aplicadores acuden con los participantes para pedirles que definan con la mejor claridad y precisión uno o varios de los estímulos relacionados con una temática en particular, mediante el uso de mínimo cinco palabras sueltas (verbos, adverbios, sustantivos, adjetivos, etc., sin utilizar artículos o preposiciones) que consideren estén relacionadas con el estímulo.

Esta tarea resulta de suma importancia ya que la red es generada por los propios participantes contando con la libertad de que el propio individuo proporcione los conceptos y establezca la relación con el nodo (Figuerola et al., 1981).

Una vez realizada la definición del estímulo, se le solicita a cada participante que lea las palabras que utilizó y le asigne una cantidad a cada palabra en función de la importancia o cercanía hacia el estímulo definido, esto es, pidiéndoles que marquen con el número uno a la palabra más cercana o relacionada con el estímulo, con el dos a la que le sigue en orden de importancia, y así sucesivamente hasta terminar de jerarquizar cada una de las palabras producidas.

Antes de comenzar la aplicación formal, es recomendable realizar un ejercicio de familiarización de la técnica con cada participante para garantizar la comprensión de las instrucciones. Tradicionalmente se ha utilizado el ejemplo de la palabra *manzana* por ser lo suficientemente neutral y universal para no influir en el resto de la tarea.

3) Procesamiento de la información

De acuerdo con Reyes (1993), el análisis de la información empieza al capturar en una hoja de captura manual para redes semánticas o directamente en la computadora todas las palabras expresadas por los participantes, a través de programas como DBASE, EXCEL o SPSS.

Cada palabra tiene a su derecha cinco casillas que sirven para registrar la jerarquía que cada participante le dio, después se le coloca a las palabras el número total de veces que

fueron nombradas en primera posición, segunda posición, así sucesivamente hasta terminar con las posiciones (véase Tabla 1.6).

Tabla 1.6. Formato de captura de datos de redes semánticas naturales con las primeras tres palabras usadas para determinar la frase estímulo “La organización donde laboro”.

Estímulo	Jerarquía				
“La organización donde laboro.”	1	2	3	4	5
Agradable	3	4	0	3	1
Desafiante	1	0	4	7	3
Segura	5	1	2	0	2

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 1.6 presenta un ejemplo hipotético en el que la frase “la organización donde laboro” sirvió de estímulo y los participantes respondieron con las palabras *agradable*, *segura* y *desafiante*, entre otras.

Los resultados muestran que la palabra *agradable* fue colocada en primer lugar por tres personas, en segundo lugar por cuatro personas, en tercer lugar por ninguna persona, en cuarto por tres personas y en quinto lugar por una persona. También, indican que la palabra *desafiante* fue utilizada en primer lugar por una persona, en segundo lugar por ninguna persona, en tercer lugar por cuatro personas y así sucesivamente. Por último, la palabra *segura* fue puesta en primer lugar por cinco personas, en segundo lugar por una persona, así hasta terminar con las cinco posiciones.

Posterior a la construcción de una tabla con todas las palabras definidoras que fueron usadas, se calculan los dos principales valores de la red semántica: el valor J y el valor M.

- Valor J: es el total de palabras definidoras generadas por los participantes, este valor es un indicador de la riqueza semántica de la red, es decir, a mayor cantidad de palabras, mayor riqueza semántica y viceversa (Valdez, 2002).
- Valor M: es un indicador del peso semántico obtenido para cada una de las palabras definidoras. Se calcula de la multiplicación que se hace de la frecuencia de aparición por la jerarquía obtenida para cada una de las palabras definidoras generadas, es decir, se multiplica la posición 1 por la jerarquía 5, la posición 2 por la jerarquía 4, la posición 3 por la jerarquía 3, la posición 4 por la jerarquía 2 y la posición 5 por la jerarquía 1 (Valdez, 2002).

Siguiendo el ejemplo anterior, el valor M de la palabra *agradable* se calcula multiplicando 3 apariciones en primer lugar por 5, que es valor semántico de la jerarquía 1 lo que es igual a 15, más 4 por 4 del segundo lugar (igual a 16), más 0 por 3 del tercer lugar (igual a 0), más 3 por 2 del cuarto lugar (igual a 6) y finalmente, se le suma 1 por 1 del quinto lugar (igual a 1), lo que da un total de 38. Posteriormente, se realiza el mismo cálculo con todas las palabras, *desafiante*, *segura*, etc. (véase Tabla 1.7).

Tabla 1.7. Cálculo de los valores M para el ejemplo de la Tabla 1.

Estímulo	Jerarquía										Valor M
	1	(x5)	2	(x4)	3	(x3)	4	(x2)	5	(x1)	
"La organización donde laboro."											
Agradable	3	15	4	16	0	0	3	6	1	1	38
Desafiante	1	5	0	0	4	12	7	14	3	3	34
Segura	5	25	1	4	2	6	0	0	2	2	37

Fuente: elaboración propia.

Es importante entender que en el valor M, las palabras puestas en primer lugar son las que más peso deben tener al calcular. Al considerar un máximo de 5 posiciones jerárquicas, simplemente se invierten los pesos. Si las jerarquías van de 1 a 5, los pesos respectivos asignados van de 5 a 1. Con esto se da más peso a los primeros lugares y menos a los últimos (Valdez, 2002 citado en Hinojosa, 2008).

Después de obtener el valor M o peso semántico de todas las palabras, se seleccionan las diez primeras palabras con mayor peso semántico, este grupo de palabras es conocido como conjunto SAM (*Semantic Association Memory*) y refleja el significado que la muestra le dio a la palabra estímulo. Los conjuntos SAM son la base para comparaciones y correlaciones posteriores intra e inter grupos (Hinojosa, 2008).

De este modo, las redes semánticas naturales tienen como propósito aproximarse a los significados que los individuos han elaborado sobre conceptos o situaciones específicas. La pertinencia del uso de las redes semánticas naturales radica en que son los individuos quienes evocan las palabras asociadas a conceptos específicos a partir de las cuales se pueden inferir estructuras cognitivas, además, ofrecen información sobre los significados socialmente compartidos.

4) Análisis e interpretación de los datos mediante la técnica de Redes Semánticas Naturales Modificadas

Hasta este punto se ha expuesto el procedimiento propuesto por Figueroa et al., para la técnica de redes semánticas naturales. Si bien es cierto, esta técnica permite obtener de manera sencilla una buena cantidad de información acerca de los conceptos que se desea estudiar, también es cierto que esta información tiene algunas limitaciones. En otras palabras, la técnica original permite conocer las principales palabras definidoras en una red, informa qué palabra está más cercana a la red e inclusive proporciona las distancias precisas entre las palabras y el nodo, pero no habla de la estructura determinada por las relaciones entre las definidoras (Mercado, López y Velasco, 2011).

Otra de las limitaciones de la técnica radica en el desconocimiento del tamaño de la red, por lo tanto tampoco se podría especificar un tamaño de la muestra que represente adecuadamente al conjunto SAM, además, un conjunto SAM de 10 palabras excluye arbitrariamente palabras definidoras que podrían ser importantes y no están siendo contempladas.

Por último, la falta un sustento teórico para la delimitación del conjunto que evita que se haga la correcta categorización a las palabras que según el investigador podrían tener el mismo significado.

Tomando en consideración los argumentos anteriores, Reyes Lagunes (1993) realizó una aportación metodológica a la misma técnica, a lo que llamó redes semánticas naturales modificadas.

Como es bien sabido, el objetivo de la técnica es identificar clara y objetivamente aquellos elementos que representan (definen) al estímulo, para ello se propone hacer la delimitación del conjunto SAM a través de un punto de quiebre (*Scree test*) propuesto por Cattell en 1952 para el análisis factorial. Para llegar al punto de quiebre es necesario graficar los pesos semánticos en forma descendente y hacer el corte cuando la pendiente de la curva adquiera su carácter asintótico en relación con el eje de las X's. A la estructura obtenida se le denominará Núcleo de la Red (NR) (Reyes, 1993).

En el ejemplo propuesto, el punto de corte estaría en la palabra exigente, ya que es ahí donde la trayectoria de las demás palabras se vuelve asintótica. Por lo tanto, el conjunto SAM se compondría de las palabras: agradable, segura, desafiante, confiable, incluyente, desarrollada, equitativa y organizada (véase Figura 1.10).



Figura 1.10. Tamaño de la red de la frase estímulo “la organización donde laboro”.
Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente, se obtiene el valor de la distancia semántica cuantitativa (DSC) únicamente entre los elementos del núcleo de la red, dicho valor se obtiene asignándole a la palabra definidora con mayor peso el 100% y generando los valores consecutivos a través de una regla de tres simple a partir de ese valor.

Siguiendo el ejemplo, la palabra *agradable* tiene una DSC del 100% con respecto al nodo o frase estímulo llamado “la organización donde laboro”, seguido de la palabra *segura* que tiene una DSC de 97.36%, continuando con la palabra *desafiante* que tiene una DSC de 89.47% y así sucesivamente hasta terminar con las ocho palabras que conforman el núcleo de la red (véase Figura 1.11).

Definidora	DSC %
Agradable	100
Segura	97.3684
Desafiante	89.4736
Confiable	73.6842
Incluyente	68.4210
Desarrollada	68.4210
Equitativa	65.7894
Organizada	50
Exigente	21.0526
Importante	21.0526
Destacada	21.0526
Núcleo de la Red	8
Tamaño de la Red	11

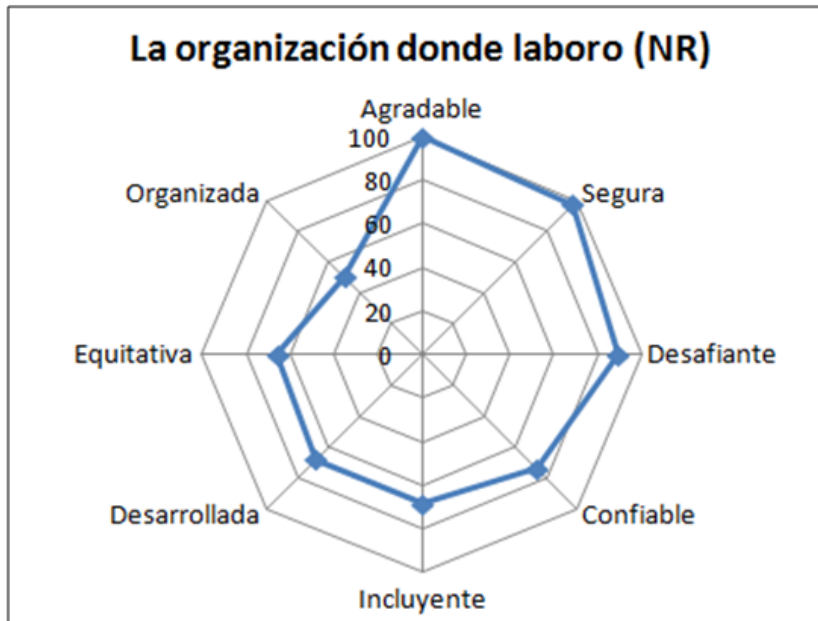


Figura 1.11. Distancia Semántica Cuantitativa y Núcleo de la Red de la frase estímulo “la organización donde laboro”.

Por último, el significado psicológico no puede existir aislado, sino que este se encuentra determinado por el contexto social, económico, cultural y político que lo rodea. Para ello, se propone que la muestra sea mínimo de 50 participantes seleccionados con base en las variables clasificatorias requeridas para la investigación (Judson y Cafer, 1978; Abric, 1993; citados en Reyes, 1993).

1.5.9 Limitaciones de la técnica de Redes Semánticas Naturales

Algunas de las limitaciones de la técnica desde el punto de vista estadístico fueron propuestas por Hinojosa (2008). En ellas menciona que los valores J y M poseen algunas cualidades que los hacen poco sólidos como medidas psicométricas.

Por ejemplo, el valor J, que se interpreta comúnmente como “la riqueza de la red”, es un valor poco sólido porque depende de dos condiciones variables:

- a) El tamaño del grupo de sujetos. Si el grupo aumenta, el valor J también aumenta hasta alcanzar un valor asintótico. Pero no se puede saber de qué tamaño debe ser el grupo para que J alcance el valor asintótico que podría utilizarse como “riqueza de la red”.

- b) Es suficiente con la presencia de un individuo que dé respuestas atípicas para que J aumente. Estos inconvenientes del valor J se muestran en el poco uso que se le da a este valor en los trabajos que utilizan esta técnica.

En el caso del valor M se encontraron tres tipos de problemas estadísticos:

- a) La arbitrariedad de asignar un valor semántico de 10 a la jerarquía 1, que bien podría ser cualquier otra cantidad.

Cuando se asigna el valor semántico de 10 a las menciones en primer lugar y disminuye el peso semántico para las menciones que le siguen, significa que consentir que dos menciones en sexto lugar, con peso semántico de 5, equivalen a una mención en primer lugar (2 por 5 equivale a 1 por 10). El problema es que el orden de las palabras depende del valor arbitrario que se dé a los pesos semánticos.

- b) La inexactitud de manejar valores ordinales, la jerarquización de las palabras, como si fueran valores intervalares que se pueden multiplicar y sumar.

Las posiciones jerárquicas (que son datos ordinales), se multiplican por un valor escalar (el peso semántico) y el resultado sigue siendo ordinal. Por otro lado, ordenar las palabras definidoras según su valor M (que es una suma de ordinales) puede ser un movimiento alterado de la red de significados del grupo.

- c) El sometimiento del número de sujetos.

Los valores M dependen del tamaño del grupo. Si el grupo crece continuamente, los valores M crecerán también continuamente. Aún sin tomar en cuenta las consideraciones antes mencionadas, no es posible contrastar los valores M obtenidos en una investigación con los obtenidos en otra, a menos que los grupos sean del mismo tamaño.

- d) Utilidad del valor M.

Finalmente, en las investigaciones que utilizan el valor M, parece ser que el único uso que se le da es ordenar las palabras definidoras para obtener el conjunto SAM.

1.5.10 Redes Semánticas Naturales en la creación de instrumentos de medición

Según la teoría de las redes semánticas naturales, el significado psicológico hace referencia a una organización cognoscitiva en forma de red asociativa en torno al núcleo de una representación-palabra. El significado está construido de información diversa que puede referirse a objetos concretos, eventos, afectos y conocimientos de relaciones lógicas y temporales. Estos componentes crean un código subjetivo de reacción. Es así como, la red permite tener una idea específica de la información en la memoria y da acceso al significado que se tiene de un concepto en concreto. De este modo, el significado psicológico expresa la imagen del universo y la cultura subjetiva que tiene el individuo, la cual juega un papel importante en la producción de la conducta y por ende en la construcción de pruebas psicológicas (Miaja y Moral, 2013).

De acuerdo con Reyes (1993), una prueba psicológica es una situación estandarizada experimental en la que se obtiene una muestra representativa de conductas en las que se refleja la característica o atributo que se quiere medir. Para construir una escala de medición es necesario tener en cuenta cuestiones como: ¿Qué quiero medir? ¿En qué lo quiero medir? y ¿Para qué lo quiero medir?

Una profunda revisión bibliográfica permite definir conceptualmente el atributo a medir (rasgos de personalidad, actitudes, atribuciones, entre otras). Sin embargo, se ha propuesto que con la técnica de redes semánticas se tendría acceso a cuestiones sobre el significado psicológico que las personas tienen del atributo a medir.

La técnica debe llevarse a cabo con una muestra similar a la que está dirigida la prueba psicológica, mediante el análisis cualitativo de la técnica se identifican los indicadores del constructo, que al mismo tiempo permitirán integrar el plan de prueba.

Los elementos significativos hallados en la técnica serán utilizados en la elaboración de los reactivos que compondrán el instrumento de medición. La estructura de la técnica deberá ser congruente con el atributo a medir, sin embargo, se puede elegir entre diversas opciones en donde se debe presentar la palabra definidora, por ejemplo, listas adjetivales de cotejo. Es conveniente mencionar que para controlar los sesgos en las respuestas, los reactivos deben estar ordenados al azar y deben estar balanceados, es decir, debe haber el mismo número de reactivos positivos y negativos (Reyes, 1993).

De acuerdo con Miaja y Moral (2013), cada vez es mayor la necesidad de construir instrumentos de medición con bases etnopsicológicas, es decir, instrumentos que consideren la participación de las personas que viven y comparten una cultura en particular para que éste alcance mayor sensibilidad (capacidad de detectar casos) y especificidad (capacidad de rechazar no casos).

Como se mencionó con anterioridad en el apartado 1.5.7, uno de los usos de la técnica de Redes Semánticas Naturales ha sido en la construcción de instrumentos. Un ejemplo de esto es el estudio realizado por Miaja y Moral (2013) el cual tuvo como objetivo conocer el significado psicológico que tienen los pacientes con cáncer y los cuidadores primarios acerca de las cinco fases del duelo ante la pérdida de la salud. Con esos datos y con la información obtenida en la revisión a la bibliografía disponible se redactaron los reactivos de una escala con un formato tipo Likert. Posteriormente, dichos reactivos fueron sometidos al juicio de un grupo de expertos en oncología, tanatología y cuidados paliativos. Con base en las sugerencias de los jueces se construyó el formato inicial de la escala que evalúa las fases del duelo con un origen teórico-cultural.

1.6 Elaboración de pruebas psicológicas

En este apartado se hace una revisión de aquellos puntos importantes en la elaboración de pruebas psicológicas, como son: los antecedentes de la medición en psicología; las definiciones de medición, prueba y evaluación; los usos de las pruebas psicológicas; las teorías más importantes; el procedimiento para la elaboración de una prueba y los aspectos éticos en la evaluación psicológica.

1.6.1 Antecedentes

Las raíces de la evaluación psicológica surgieron desde la antigua Grecia, donde la aplicación de exámenes formaba parte del proceso educativo, dichos exámenes servían para evaluar el dominio de habilidades físicas e intelectuales de los estudiantes (Doyle, 1974 en Anastasi y Urbina, 1998).

Por otro lado, existe evidencia que muestra la importancia de la medición psicológica en la Edad Media, principalmente en las Universidades europeas, pero fue más allá del Siglo XIX cuando se sentaron las bases contemporáneas de la evaluación psicológica (Anastasi y Urbina, 1998).

El Siglo XIX fue determinante en el surgimiento de la preocupación por el cuidado adecuado de la gente con dificultades mentales, además se hizo evidente la necesidad de contar con criterios uniformes para la identificación y la clasificación de las que en ese entonces se consideraban como “personas insanas”.

Años más tarde, el psicólogo francés Alfred Binet proponía que los niños que no logran adaptarse al sistema de educación normal fueran evaluados antes de ser expulsados y que, de ser considerados educables, fueran asignados a cursos de educación especial (Wolf, 1973 en Anastasi y Urbina, 1998).

De acuerdo con Anastasi y Urbina (1998), los primeros psicólogos experimentales de ese Siglo no mostraban interés por la medición de las diferencias individuales, por el contrario, su objetivo era la formulación de descripciones generalizadas de la conducta humana, por lo que su atención estaba centrada en las uniformidades más que en las diferencias conductuales. Así, el hecho de que un individuo reaccionara diferentemente a otros en las mismas

condiciones se consideraba como un error o variabilidad individual, que disminuía la exactitud de las generalizaciones.

El biólogo inglés Francis Galton fue el primer responsable del movimiento psicométrico, en el curso de sus investigaciones Galton se dio cuenta de la importancia de medir las características de las personas que estaban o no emparentadas, ya que sólo de esta manera se podría conocer el grado exacto de parecido entre padres, hijos, hermanos, gemelos, etc.

En 1884, Galton estableció un laboratorio antropométrico en donde media ciertos rasgos físicos como: agudeza visual y auditiva, fuerza muscular, tiempo de reacción y otras funciones sensoriomotoras simples (Anastasi y Urbina, 1998).

Galton también fue precursor en la aplicación de escalas de calificación y cuestionarios, así como, de la técnica de la asociación libre. Es conocido por la formulación de métodos estadísticos para el análisis de datos sobre las diferencias individuales y por la adaptación de técnicas matemáticas para que pudieran ser utilizadas por investigadores sin conocimientos en dichos temas.

En 1890, el psicólogo estadounidense James Cattell definió por primera vez el término “test mental” que describe una serie de pruebas que año con año se aplicaban a los estudiantes de la Universidad de Cambridge para determinar su nivel intelectual. Dicha evaluación era individual e involucraba mediciones de la fuerza muscular, velocidad de movimiento, sensibilidad al dolor, agudeza visual y auditiva, discriminación de pesos, tiempo de reacción, memoria, entre otras (Costa, 1996).

Cinco años más tarde, el psicólogo Kraepelin se dedicó a la evaluación clínica de pacientes psiquiátricos, para ello preparó una larga serie de pruebas para medir los factores básicos del individuo. Las pruebas median principalmente la memoria y la susceptibilidad a la fatiga o distracción.

En 1887, el psicólogo alemán Ebbinghaus aplicó pruebas de cálculo aritmético, memoria y completación de oraciones, siendo esta última aquella en mostrar una relación clara con el desempeño de los estudiantes.

En 1904, el Ministerio de Educación comisionó a Binet para que estudiara los procedimientos que aportan conocimiento significativo en materia de “niños retardados”, fue

un año más tarde cuando Binet y Simon publicaron su primera escala, dicha escala cuyo nombre hace mención a los apellidos de los autores estaba compuesta de 30 problemas distribuidos en orden de dificultad creciente. El nivel de dificultad se estableció aplicando las pruebas a 50 niños normales de tres a 11 años y a algunos adultos y niños “retardados”. Las pruebas cumplían una gran variedad de funciones, particularmente, en el juicio, la comprensión y el razonamiento, que Binet consideraba eran los componentes de la inteligencia (Costa, 1996).

En 1908, se volvió a lanzar la escala con algunas modificaciones metodológicas como el aumento en el número de los casos y la eliminación de otros. Además, se agruparon las pruebas en niveles de edad, lo que permitió que la puntuación obtenida se expresara con el término *edad mental*. En 1911, se presentó la tercera versión de la prueba la cual tuvo pequeños cambios, por ejemplo: se añadieron casos en varios niveles de edad y la escala se amplió a un nivel adulto (Costa, 1996).

La revisión más conocida fue realizada por Terman en la Universidad de Stanford, la cual se llamó Stanford-Binet (1916) en esta escala fue usado por primera vez el término Coeficiente Intelectual (CI).

En 1917, surgieron los primeros cuestionarios colectivos de inteligencia debido a que los Estados Unidos decidieron participar en la primera guerra mundial y con ello surgió la necesidad de clasificar intelectualmente a los reclutas. Las pruebas más utilizadas fueron *Alfa* destinada a la población en general y *Beta* destinada a personas analfabetas y extranjeras que no dominaban el idioma.

A partir de ese hecho, surgió un gran avance en la elaboración de pruebas y se comenzaron a elaborar escalas de aptitudes específicas, de rendimiento y de personalidad. Finalmente, las pruebas de aptitudes específicas fueron construidas principalmente para la orientación vocacional y la selección de personal (Costa, 1996).

1.6.2 Psicometría

De acuerdo con Aragón (2004), la psicología, al igual que las ciencias físicas ha derivado sus instrumentos de medición de la teoría en la que está inmersa y de la tecnología que le permite

medir sus objetos de estudio. Particularmente, los instrumentos de medición psicológica necesitan demostrar su utilidad y validez científica.

La psicometría es aquella rama de la psicología que asegura que las pruebas de medición cuenten con los lineamientos científicos requeridos para su uso. También, es el conjunto de métodos, técnicas y teorías implicadas en la medición de variables psicológicas; estudia las propiedades métricas exigibles en las mediciones psicológicas y establece la plataforma para que dichas mediciones se efectúen de forma adecuada. La intención de la psicometría es aportar modelos que transformen los hechos en información con el objetivo de asignar valores numéricos a las respuestas de los respondientes (Muñiz, 1992 citado en Aragón, 2004).

La base de toda la investigación realizada en psicometría ha descansado bajo los siguientes supuestos, los cuales se describen a profundidad en los apartados posteriores:

- El objetivo de la psicometría es hallar la mejor manera de observar, clasificar y transformar categorías en escalas cuantitativas, partiendo de la equivalencia entre las propiedades correspondientes a las categorías psicológicas del constructo a medir y las propiedades correspondientes a los números que las representan (Stevens, 1951 en Mikulic, 2007).
- La confiabilidad de una prueba psicológica es la precisión con la que se está midiendo el constructo. Si una prueba psicométrica no es confiable en su medición, su inconsistencia repercutirá negativamente no sólo en la validez del instrumento sino en todos los procesos que se realicen con el instrumento (Mikulic, 2007).
- La validez de una prueba es la propiedad que permite indicar que una prueba mide lo que pretende medir (Messick, 1995 en Mikulic, 2007).

1.6.3 Definición de medición

Según Aragón (2004), la finalidad de toda ciencia es describir, explicar y predecir los objetos de estudio de dicha ciencia; para lograrlo, la ciencia debe recoger y comparar datos que permitan fundamentar sus teorías. La medida es el componente principal de este proceso, además, es lo que ha permitido que la psicología alcance el status de ciencia y no sólo se clasifique como una doctrina psicológica.

El término medición se ha definido como un procedimiento para la asignación de números (puntuaciones, medidas) a propiedades particulares de unidades experimentales, de modo que se caractericen y preserven las relaciones específicas en el dominio comportamental (Lord y Novick, 1968 citados en Aragón, 2011).

También se ha definido como el conjunto de normas para asignar números a los objetos de manera que estos representen cantidades de atributos. La intención de la medición es cuantificar y clasificar los atributos de las personas y los objetos reales para definir si las propiedades medidas están ubicadas en las mismas o en diferentes categorías (Nunnally, 1973 citado en Aragón, 2011).

Nunally (1973 citado en Aragón, 2011) menciona que es necesario aclarar que el término atributo hace referencia a las características concretas y específicas de los objetos, por ello, es necesario considerar cuidadosamente la naturaleza del atributo antes de medirlo.

1.6.4 Definición de prueba psicológica

El término *prueba* es utilizado para referirse a todo lo relacionado con la aplicación de un instrumento y a la interpretación de la puntuación que se obtiene del mismo. Ejemplo: prueba médica, prueba sanguínea, prueba psicológica, etc.

Específicamente, una prueba psicológica es considerada como el proceso para medir variables relacionadas con la psique mediante instrumentos o procedimientos diseñados para obtener rasgos de comportamientos definidos como conductas (Cohen y Swerdlik, 2006).

De acuerdo con Anastasi y Urbina (1998), una prueba psicológica es una medida objetiva y estandarizada de una muestra de conducta. Por medio de las pruebas psicológicas se pueden hacer observaciones sobre una muestra pequeña pero cuidadosamente elegida que exprese la conducta de los individuos evaluados. Que un instrumento psicológico cumpla o no los criterios de medir determinada conducta depende del número y la naturaleza de sus reactivos. Además, el valor predictivo de un instrumento psicológico depende de qué tanto funcione como indicador de un área de conducta relativamente amplia y significativa.

Una prueba psicológica es un instrumento de medición que implica la utilización de determinados procedimientos, según ciertas reglas que permiten asignar valores numéricos a

la ejecución de una persona, este tipo de pruebas debe tener las siguientes características (Brown, 1980 citado en Costa, 1996):

- Sirve de estímulo para extraer un segmento de la conducta de un individuo.
- Está estandarizada de una forma rigurosa, es decir, se construye, se administra y se califica según reglas que fueron previamente establecidas.
- Da la posibilidad de comparar estadísticamente la conducta de un individuo con un grupo de individuos de una población definida, también, permite clasificarla cuantitativa, cuantitativa y tipológicamente.

De acuerdo con Fernández-Ballesteros (2004), una prueba psicológica debe contar con las siguientes características:

- Debe poseer material, instrucciones y modos de aplicación e interpretación estandarizados, es decir, idénticos para todas las personas evaluadas.
- El resultado obtenido por cada participante debe ser independiente del profesional que lleva a cabo la evaluación.
- Ofrece un resultado cuantitativo.
- Su interpretación sólo tiene sentido a partir de la comparación de las puntuaciones obtenidas entre la persona evaluada y un grupo que se establece como norma.

Aragón (2011) hace una recopilación de las definiciones sobre el término prueba psicológica, a continuación se presenta una tabla que muestra algunas de las más importantes y que no han sido mencionadas en este apartado (véase Tabla 1.8).

Tabla 1.8. Definiciones identificadas sobre el término pruebas psicológicas.

Autor	Año	Definición
Fernández-Ballesteros	1996	Un instrumento sistemático y tipificado que permite la comparación de un individuo con un grupo normativo.
Gregory	2001	Un procedimiento estandarizado para tomar una muestra de conducta y describirla en categorías o puntuaciones, la mayor parte de las pruebas parten de normas o estándares, los cuales pueden producir información que pronostique otras conductas más importantes.
Hogan	2004	Un proceso o instrumento estandarizado que genera en forma cuantificada, información acerca de una muestra de comportamiento o proceso cognitivo.

Fuente: Tomado de Aragón (2011).

La suposición implícita en las definiciones anteriores muestra que las pruebas psicológicas miden las diferencias individuales de un rasgo o atributo, suponiendo que todas las personas poseen dicho atributo pero en diferentes cantidades, el propósito de estos instrumentos es estimar esa cantidad. Además, dicha medición se realiza de forma objetiva, en ella se toma una muestra de las conductas que definen al atributo, por medio de una técnica sistemática y el establecimiento de normas de comparación y predicción (Martínez, 1996; Garaigordobil, 1998; Gregory, 2001; Hogan 2004; citados en Aragón, 2011).

1.6.5 Definición de diagnóstico

Etimológicamente, el término diagnóstico proviene del griego *dia-gignosko*, que a su vez proviene del latín *gnoscere* y significa aprender a conocer, tener conocimiento o conocer a fondo. Según el Diccionario de la Real Academia Española (2001 citado en Aragón, 2011) el término se define como el acto de conocer la naturaleza de una enfermedad mediante la observación de sus síntomas y signos.

En psicología, el término psicodiagnóstico fue acuñado por primera vez en 1921 por Rorschach, dicho término se ha asociado principalmente a la psicología clínica y al estudio de las enfermedades mentales (Aragón, 2011). En el diagnóstico psicológico, la aplicación de instrumentos psicológicos tiene como finalidad complementar, corroborar y medir aquellas tendencias que son más significativas.

1.6.6 Definición de evaluación psicológica

El término evaluación implica que las pruebas son sólo un tipo de herramienta utilizada por evaluadores profesionales y que la valoración de los datos arrojados está ligada al conocimiento, la habilidad y la experiencia del evaluador.

Maloney y Ward (1976 en Cohen y Swerdlik, 2006) propusieron que la evaluación es un proceso de resolución de problemas que conduce a la valoración de varios factores, no sólo de aquel que constituye el motivo para la evaluación. Durante el proceso de evaluación es importante tener en cuenta los objetivos particulares, las personas y las circunstancias específicas, así como, las variables generadas por el contexto y el ambiente. Contrariamente, se cree que las pruebas tienen un alcance más limitado, ya que sólo se refieren al proceso de aplicar, calificar e interpretarlas.

Maloney y Ward también hicieron la distinción entre prueba y evaluación psicológica, los autores indican que la diferencia está en función de los objetivos. Por ejemplo, al realizar una prueba, un objetivo típico es medir la magnitud de algún atributo o rasgo psicológico. Por otra parte, la evaluación es personalizada y el objetivo de ésta va más allá de la obtención de una cifra.

Cohen y Swerdlik (2006) definen la evaluación en psicología como el acto de recolectar e integrar datos relacionados con la psique individual con el objetivo de hacer una evaluación concreta, para ello se utilizan herramientas como: pruebas, entrevistas, estudios de caso, observación conductual individual o grupal, etc.

Según Aragón (2011), la evaluación psicológica consiste en detectar la presencia de un estado, conocimiento, patología, etc., en determinado campo de conocimiento. A grandes rasgos, el término no se refiere únicamente a la detección o diagnóstico, también forma parte de un proceso cuyo objetivo consiste en identificar, denominar, seleccionar, plantear objetivos, intervenir, pronosticar y evaluar si fueron útiles los objetivos y la toma de decisiones que participaron en el proceso.

Por otra parte, la evaluación en psicología no se conforma únicamente con aplicar algún instrumento para identificar algún atributo o problema psicológico, este sería el primer paso de un proceso que involucra más etapas como las que se mencionaron con anterioridad: seleccionar estrategias de intervención, evaluar los objetivos planteados y si estos se alcanzaron, etc.

Además, la evaluación psicológica es un concepto que evalúa más de un atributo (multidimensional), que utiliza más de un método de recolección de información (multimétodo), que recoge información de más de una fuente (multifuentes) y que ofrece la participación de uno o varios evaluadores (multijueces) (Pelechano, 1998 en Aragón, 2011).

1.6.7 Supuestos básicos en las pruebas y evaluación psicológica

Antes de adentrarse en el mundo de la elaboración de pruebas psicológicas es necesario comprender una serie de suposiciones básicas que Cohen y Swerdlik (2006) propusieron, que además, hacen referencia al uso y la comprensión de las mismas en el campo de la psicología y en general en la sociedad. Las cuales se describen brevemente:

1) Existen rasgos psicológicos y estados.

De acuerdo con la teoría, un rasgo es cualquier cualidad distinguible y relativamente duradera en que una persona se diferencia de otras. Por su parte, un estado también distingue a las personas, sin embargo, tiene menor duración (Guilford, 1959; Chaplin et al., 1988; citados en Cohen y Swerdlik, 2006).

Un rasgo está basado en la observación de determinadas conductas, las cuales pueden obtenerse de diferentes formas, tales como: la observación directa, el análisis de informes personales o la aplicación de pruebas lápiz y papel.

Específicamente, un rasgo psicológico existe sólo como un constructo, es decir, existe sólo como un concepto científico informado, desarrollado o construido para describir y explicar determinado comportamiento. Los constructos no son accesibles a los sentidos, de hecho, sólo se puede inferir su existencia a partir de comportamientos observables.

Como se mencionó con anterioridad, un rasgo tiene una permanencia relativamente duradera, en otras palabras, esto explica que no se puede esperar que el rasgo se manifieste todo el tiempo. Por ello, es importante buscar el contexto o la situación apropiada en que se presenta el comportamiento observable, debido a que un evaluador puede calificar a una persona cuando ésta se encuentra en una situación inapropiada o puede que el evaluado muestre determinada conducta en una situación pero en otras situaciones puede omitir el comportamiento ya que no le resulta conveniente.

2) Los rasgos psicológicos y los estados pueden cuantificarse y medirse.

Como ya se ha mencionado, una prueba permite obtener datos sobre qué tanto posee el evaluado determinado atributo, ya sea rasgo, estado o constructo, lo primero que hay que entender es que el significado de la puntuación obtenida está en función de cómo se definió el atributo.

Es necesario tener en cuenta que una vez definido el atributo, el diseñador de la prueba es quien decidirá a partir de un universo de conductas que son indicativas el número y el tipo de preguntas que definirán el rasgo o atributo. Lo que lleva a la siguiente interrogante ¿Se debe dar la misma importancia o mayor puntuación a unas respuestas que a otras? La respuesta sugiere que la ponderación del valor de los reactivos ocurre como resultado de una

interacción compleja entre factores como: consideraciones técnicas, la forma en que se ha definido al constructo para los propósitos de la prueba, el valor que le da la sociedad a los comportamientos que se están evaluando y el criterio del diseñador de la prueba quien dará el valor a cada una de las consideraciones mencionadas.

- 3) La conducta relacionada con la prueba predice la conducta no relacionada con la prueba.

En otras palabras, la finalidad de las pruebas psicológicas es indicar otros aspectos del comportamiento de la persona evaluada, por ejemplo, hacer predicciones sobre el comportamiento futuro del evaluado.

- 4) Las pruebas y otras técnicas de medición tienen fortalezas y debilidades.

La persona que utiliza las pruebas debe tener en consideración aspectos relacionados con el procedimiento de elaboración de la prueba, las circunstancias bajo las cuales es apropiado administrarla, cómo y a quién administrar el instrumento y cómo interpretar los resultados, también, se deben tomar en cuenta las limitaciones de las pruebas y cómo estas limitaciones pueden ser compensadas por otras fuentes de recolección de información.

- 5) El proceso de evaluación está sujeto a diversas fuentes de error.

Error en el contexto de las pruebas se refiere a la suposición de que factores distintos al que pretende medir la prueba influirán en el desempeño de esta. Por ejemplo, toda prueba está sujeta a que la puntuación que se obtenga de ella no refleje el constructo medido y que en realidad lo que se está midiendo se deba a otros factores no relacionados con el atributo, sin embargo, lo ideal es minimizar este suceso llamado varianza de error y buscar en lo posible, que la prueba mida el atributo que está pretendiendo medir.

- 6) Las pruebas y la evaluación pueden conducirse de una manera justa y sin prejuicios.

Este supuesto habla de la necesidad de usar las pruebas de medición de una manera apropiada, es decir, que al usar una prueba con gente cuyo historial y experiencia son distintas a las que fueron descritas en la prueba puede darse por hecho que la prueba no servirá como un instrumento confiable para obtener la información que se está buscando.

7) Las pruebas y la evaluación benefician a la sociedad.

Más que clasificar y catalogar a las personas, las pruebas sirven para evaluar los conocimientos y las habilidades de las personas al ser contratadas para determinadas posiciones, también, sirven para determinar si un niño requiere algún tipo de clase especial, para diagnosticar si se requiere especial atención en algún área donde presenta dificultades o sirven para estipular el tratamiento que un paciente debe llevar en determinada enfermedad, sólo por mencionar algunas ventajas que ofrece de la evaluación psicológica a la sociedad.

1.6.8 Usos de las pruebas psicológicas

La medición ha jugado un papel importante en todos los campos de la psicología, una prueba psicológica puede ser usada con diferentes motivos, por ejemplo: evaluar, clasificar, seleccionar, diagnosticar o con fines de investigación (Costa, 1996).

En este apartado se mencionan algunas de las aplicaciones en los distintos campos que ofrece la psicología, tales como: el contexto clínico, educativo, organizacional, social y jurídico, por mencionar algunos (Costa, 1996; Mikulic, 2007).

En el contexto clínico, las pruebas y otros métodos de evaluación psicológica no sólo se utilizan en los hospitales públicos, consultorios privados o clínicas privadas con el objetivo de realizar un diagnóstico acertado de las patologías o trastornos que podría estar padeciendo la persona a evaluar, también se usan para evaluar la utilidad de las intervenciones terapéuticas.

En el contexto educativo, se emplean los instrumentos psicológicos para evaluar aspectos tales como: el aprendizaje, la inteligencia, las características de los aspirantes de nuevo ingreso en instituciones como universidades o posgrados, para la homogeneidad de los grupos, evaluación psicomotora, por último, se usan como apoyo en la orientación vocacional de los estudiantes.

En el contexto de las organizaciones, las pruebas psicológicas se usan particularmente en el área de recursos humanos para evaluar los conocimientos y las habilidades que un empleado o un candidato necesita al ser evaluado, para evaluar la productividad y la calidad del trabajo, también se usan para tomar decisiones sobre los posibles ascensos, transferencias o para detectar necesidades que requieren capacitación.

En el contexto social, los instrumentos psicológicos son aprovechados para comprender y evaluar los procesos grupales y los patrones culturales o sociales.

En el contexto jurídico, las pruebas psicológicas y los testimonios de psicólogos expertos permiten identificar si una persona es competente para ser enjuiciada o para saber si un acusado distinguía entre el bien y el mal cuando cometió un delito.

1.6.9 Clasificación de las pruebas psicológicas

Las pruebas psicológicas pueden clasificarse desde diversos puntos de vista, por ejemplo: de acuerdo con su interpretación, su forma de comparación, su finalidad, su modo de aplicación, su forma de aplicación, el área del comportamiento que miden, entre otros.

A continuación, se presenta una recopilación de las clasificaciones que se han hecho a lo largo de las investigaciones (véase Tabla 1.9) (Costa, 1996; Aragón, 2004; Cohen y Swerdlik, 2006).

Tabla 1.9. Clasificación de las pruebas psicológicas.

Clasificación de la prueba	Tipo de prueba	Características
Según la conducta que miden	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de inteligencia • Pruebas de aptitudes o habilidades • Pruebas de personalidad • Pruebas de intereses • Pruebas de valores • Pruebas de actitudes • Pruebas de rendimiento • Pruebas psicomotoras • Pruebas situacionales 	Se clasifican según el atributo que están midiendo.
Según el objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de potencia o ejecución máxima • Pruebas de ejecución y rasgos 	Exigen el máximo esfuerzo del examinado en las distintas tareas que componen la prueba. Su objetivo es clasificar al evaluado en alguno de los rasgos que está midiendo.
Según la forma o el tipo de respuesta exigida	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas objetivas • Pruebas subjetivas 	La persona examinada elige una respuesta entre varias opciones (verdadero-falso o elección múltiple). La persona proporciona una respuesta libre, por ejemplo, las pruebas proyectivas.
Según la forma de administración	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de aplicación individual • Pruebas de aplicación colectiva • Pruebas autoadministrables 	Aquellas pruebas que son clasificadas de acuerdo con el tipo de administración que requieren.
Según la libertad de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de poder • Pruebas de velocidad 	Exigen que la persona emplee toda su capacidad. Exigen que la tarea ejecutada se realice lo más pronto posible.

Clasificación de la prueba	Tipo de prueba	Características
Según el material utilizado en la prueba	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de lápiz-papel • Pruebas completamente verbal • Pruebas de ejecución • Pruebas mixtas (combinación de diferentes materiales) 	Se clasifican de acuerdo con el material que requiere para su aplicación.
Según la forma de dar las instrucciones	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas orales • Pruebas escritas 	Se clasifican por la naturaleza de las instrucciones que fueron dadas.
Según la forma de calificación	<ul style="list-style-type: none"> • Manual • Informatizada 	Se clasifican de acuerdo con la manera en que se calificaron.
Según la población a la que se destina	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas para bebés • Pruebas para niños preescolares • Pruebas para niños escolares • Pruebas para adolescentes • Pruebas para adultos • Pruebas que se aplican a dos o más etapas del desarrollo 	Se clasifican según la población a la que están destinadas.
Según la forma de comparación	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas referidas a la norma • Pruebas referidas al criterio 	<p>La ejecución de un individuo se compara con la ejecución de un grupo o de una población.</p> <p>La persona es comparada con un criterio arbitrario determinado de antemano, para observar qué tanto se aleja o se acerca al criterio establecido.</p>
Según la puntuación de las pruebas	<ul style="list-style-type: none"> • Escalas nominales • Escalas ordinales • Escalas de intervalo • Escalas de razón 	<p>Implican la clasificación o asignación de categorías basadas en una o más características distintivas y mutuamente excluyentes (hombre o mujer).</p> <p>Permiten clasificar y ordenar por rangos alguna característica. Aunque emplean alguna puntuación, esta no indica una unidad de medición. En este tipo de escalas se asume la existencia del atributo aunque sea en un nivel mínimo.</p> <p>Contienen intervalos iguales entre números, es decir, cada unidad en la escala es igual en cualquier otra unidad de la escala.</p> <p>Se asume la posible ausencia del atributo y cuentan con intervalos iguales entre las unidades.</p>

Fuente: elaboración propia.

1.6.10 Teorías de la evaluación psicológica

El problema central al que se han enfrentado los diseñadores de instrumentos psicológicos ha sido ajustar la habilidad del individuo y su puntuación en el instrumento, para poder realizar este ajuste es necesario relacionar las características del individuo con el desempeño de la prueba y esta relación debe de ser adecuadamente descrita por una función matemática (Gulliksen, 1961; Lewis, 1986 citados en Navas, 1990).

Para solucionar esta problemática se han realizado numerosos cambios en torno a la psicometría durante las últimas décadas y estos cambios han resultado determinantes (Yoes, 1990 en Navas, 1990) ya que han dado un giro muy importante tanto en los modelos de la medida, como en el campo práctico de la evaluación (Navas, 1990).

A continuación, se realiza un breve recorrido por los modelos teóricos más relevantes en el campo de la medición psicológica: cuándo surgen, en qué contexto, qué ventajas ofrecen y cuáles son sus limitaciones; empezando por la teoría clásica de los tests (1904), seguida de la teoría de la generalizabilidad (1972), por último, la teoría de la respuesta al ítem (1985).

1.6.10.1 Teoría clásica de los tests

La teoría clásica de los tests surge de los trabajos de Spearman (1904, 1907, 1913 en Navas, 1990). Además, se desarrolla en conjunto con las teorías sobre la inteligencia y desempeño.

Este modelo teórico surge de la necesidad de crear instrumentos de evaluación psicológica que al igual que los instrumentos de las ciencias físicas, midan con precisión. Debido a que los atributos psicológicos no pueden medirse directamente, es que se usan inferencias para estimar el grado del atributo por medio de la observación de conductas (Aragón, 2011).

El objetivo principal de este modelo propuesto por Spearman es la estimación de los errores de medición cuando se usan pruebas para medir variables psicológicas, tal modelo se expresa con la siguiente fórmula:

$$\mathbf{X} = \mathbf{V} + \mathbf{e}$$

En donde **X** es la puntuación empírica de un sujeto, **V** es la puntuación verdadera y **e** es el error. La fórmula indica que la puntuación de un sujeto en una prueba (**X**) es igual a la puntuación verdadera (**V**), que nunca se puede conocer, más el error de medición (**e**); lo que muestra que mientras más confiable sea la prueba y por tanto menor el error, la puntuación empírica se acercará más a la puntuación verdadera (Aragón, 2011).

En este modelo, es importante tener en cuenta que siempre existirá cierto grado de error debido a que la prueba se encuentra afectada por múltiples condiciones que no se pueden controlar y que influyen en la aplicación, por ejemplo: hambre, sueño, fatiga, nerviosismo, etc., sin embargo, lo que se busca en un instrumento adecuado y científico es reducir al mínimo

ese error y que cuente con una adecuada confiabilidad y validez, términos que se explican detalladamente en posteriores apartados.

Como en todos los modelos teóricos, la teoría clásica de los tests no está exenta de limitaciones, una de ellas muestra que los índices estadísticos empleados por el modelo no se mantienen constantes cuando se aplican a poblaciones diferentes respecto de la población empleada para obtener las normas del instrumento. Consecuentemente, el éxito de las técnicas clásicas depende de qué tan similar es la población con la cual se obtuvieron los índices respecto de la población objetivo. Si la diferencia es importante, los índices obtenidos de los reactivos no serán adecuados para la población en la que se pretende aplicar el instrumento (Mikulic, 2007).

Otra de las limitaciones encontradas es que la confiabilidad de la prueba depende de la relación que hay entre un reactivo y los otros reactivos de la prueba. Entonces, no es posible determinar la contribución de un reactivo a la confiabilidad de la prueba y por lo tanto, tampoco su participación en el error estándar de la medida (Hambleton, Swaminathan y Rogers, 1991 en Mikulic, 2007).

1.6.10.2 Teoría de la generalizabilidad

La teoría de la generalizabilidad fue propuesta por Cronbach y Glaser (1972 en Mikulic, 2007) y es una versión extendida de la teoría clásica de los tests. De acuerdo con Mikulic (2007), en esta teoría las decisiones sobre la bondad de un instrumento se basan en estudiar las fuentes y tipos de error, utilizando para ello el análisis de varianza. La diferencia con el modelo clásico es que en este se considera que la varianza de error es de una sola clase, por su parte, en la teoría de la generalizabilidad se asume que existen otros universos de generalización y por lo tanto, existen muchos puntajes de universo posibles.

Sólo cuando el universo se ha definido entonces se puede afirmar cuáles son las fuentes de variación que producen error. Las distintas fuentes de variaciones están asociadas a las facetas en que se encuentra el constructo y a sus interacciones, por lo tanto, se estima que estas contribuyen a la varianza de error y disminuyen la generalizabilidad de los puntajes observados en las personas evaluadas.

1.6.10.3 Teoría de respuesta al ítem

La teoría de respuesta al ítem fue propuesta para resolver varios de los problemas que presentaba el modelo clásico de los tests y que no habían sido resueltos del todo (Hambleton y Swaminathan, 1985 en Mikulic, 2007).

Este modelo ofreció características diferentes como una alternativa a la teoría clásica. Por ejemplo, en este modelo las características de los reactivos no dependen del grupo del cual fueron obtenidas, los puntajes que describen la habilidad del evaluado no dependen del instrumento en su conjunto ya que el modelo se expresa a nivel del reactivo más que a nivel del instrumento. Por otro lado, en este modelo no es necesaria la presencia de pruebas paralelas para determinar el índice de confiabilidad, además, el modelo provee una medida de la precisión de cada índice del atributo a medir.

Una de las ventajas de la construcción de las pruebas según este modelo es que se pueden elaborar instrumentos individualizados o “a la medida” de las personas, lo cual permite inferir en cada uno de los evaluados un valor del rasgo de manera exacta (Mikulic, 2007).

Los supuestos bajo los que descansa esta teoría son los siguientes:

- El resultado de un evaluado en un reactivo puede ser explicado por un conjunto de factores llamados rasgos latentes o aptitudes.
- La relación entre la respuesta a un reactivo y el rasgo latente puede describirse como una función monótonica creciente que se llama función característica del reactivo o curva característica del mismo. En esta función específica a medida que el atributo aumenta, también aumenta la probabilidad de una respuesta correcta.
- Las estimaciones del atributo obtenido con distintos reactivos deben ser iguales y las estimaciones de los parámetros de los reactivos obtenidos en distintas muestras de examinados deben serlo igualmente.

De acuerdo con varios autores, la teoría de respuesta al ítem ha propuesto una replanteación del concepto de confiabilidad por un concepto de información. Es decir, la confiabilidad está en función de la información que proporciona el reactivo (Boekkooi-Timminga y Van der Linden, 1988 citados en Navas, 1994). Dicha información, llamada

función de la información es la que va a especificar la precisión con la que se están midiendo los valores del atributo.

A diferencia del error típico propuesto en la teoría clásica, la función de la información varía a lo largo de la escala pero es independiente a la muestra de individuos que la respondió. Con este nuevo modelo se abre la posibilidad de evaluar cada reactivo de forma individual con total precisión, lo que permitirá seleccionar los reactivos sin que se produzca un choque entre la confiabilidad y la validez como en el modelo clásico (Navas, 1994).

En la teoría de respuesta al ítem también se han encontrado limitaciones. Por ejemplo, las deficiencias en los procedimientos de selección de los contenidos pueden generar una prueba con un bajo nivel de validez de contenido (Hambleton, Swaminathan y Rogers, 1991 en Mikulic, 2007).

Otra de las limitaciones encontradas es que muchas veces el valor asignado a la función de la información está sobrevalorado y puede que los valores elevados de la prueba no correspondan a los que se estaban esperando. Por lo tanto, habrá que añadir varios reactivos para compensar esta sobrevaloración (Mikulic, 2007).

1.6.11 Procedimiento para la elaboración de una prueba psicológica

Como ya se ha mencionado, una prueba psicológica es construida de modo que represente o pueda predecir determinada conducta (Costa, 1996) y en este apartado se muestra el procedimiento propuesto por diferentes autores para la elaboración de dichos instrumentos.

Por lo tanto, la construcción de las pruebas psicológicas no parece una tarea sencilla, en realidad, implica la aplicación de principios establecidos que permitan obtener una respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Qué es lo que la prueba medirá según su diseño? ¿Cuál es el objetivo de la prueba? ¿Existe necesidad de esta prueba? ¿Quién usará la prueba? ¿Qué contenido abarcará esta prueba? ¿Cuál es el formato ideal de la prueba? ¿Cómo se interpretarán los resultados de la prueba?, entre otras (Mikulic, 2007).

De acuerdo con los criterios propuestos por Costa (1996); Morales (2000); Fernández-Ballesteros (2004); Cohen y Swerdlik (2006); Cayssials y Pérez (2009) para la elaboración de una prueba psicológica, se muestra a continuación, un resumen del proceso de elaboración, además se agregan los objetivos fundamentales de cada etapa (Tabla 1.10).

Tabla 1.10. Resumen del proceso de elaboración de una prueba psicológica.

Etapas del proceso de elaboración de una prueba psicológica	Objetivos principales
1) Identificación del objetivo o la finalidad	Exposición precisa del uso y las aplicaciones de la prueba. Responde a las preguntas: ¿Para qué se va a usar? ¿En qué contexto se va a utilizar? ¿Existe necesidad de esta prueba?
2) Definición del constructo que se pretende medir	Identificación de las conductas representativas del constructo. Responde a las preguntas: ¿Cuáles son los componentes del constructo? ¿Qué relación tiene con otras variables? ¿Qué contenido abarcará esta prueba?
3) Diseño preliminar de la prueba psicológica	Descripción de la estructura de la prueba psicológica y de los reactivos. Responde a las preguntas: ¿Qué tipo de reactivos utilizar? ¿Cuál es el formato ideal de la prueba? ¿Cómo se interpretarán los resultados de la prueba?
4) Elaboración de reactivos	Una vez identificados los indicadores del constructo se comienza a redactar una gran cantidad de reactivos que describan el constructo. El objetivo de esta etapa es que cada reactivo identifique con la mayor exactitud el comportamiento indicador del constructo. Responde a las preguntas: ¿Cuántos reactivos debe llevar un instrumento? ¿Cómo debo ordenar los reactivos? ¿Qué y cuántas opciones de respuesta puedo utilizar?
5) Ensayo de la prueba psicológica	Administrar la prueba a una muestra similar a la población para la que está diseñada. Responde a las preguntas: ¿Quién usará la prueba? ¿Cuántas personas deben realizar el ensayo de la prueba?
6) Análisis cualitativo de la prueba psicológica	Analizar la información que depende de los procedimientos verbales más que a los matemáticos. Responde a la pregunta: ¿El lenguaje utilizado en la prueba es el adecuado?
7) Análisis cuantitativo de la prueba psicológica (discriminación, confiabilidad, validez y dificultad de los reactivos)	Seleccionar los reactivos de calidad para la versión final de la prueba. Responde a las preguntas: ¿Los reactivos discriminan puntajes altos y bajos? ¿La prueba mide lo que tiene que medir? ¿Los reactivos miden de forma consistente el constructo? ¿Los reactivos tienen un nivel de dificultad apropiado para la población meta? ¿Qué miden los puntajes de la prueba?
8) Elaboración de las normas de interpretación de los puntajes	Elaboración de los criterios para interpretar las mediciones. Responde a las preguntas: ¿Qué interpretación darle a la información obtenida? ¿Qué predicen dichas puntuaciones?

Fuente: Elaboración propia.

1.6.11.1 Identificar la finalidad de la prueba psicológica

El proceso de elaboración de cualquier instrumento debe empezar por un cuidadoso análisis de la finalidad para la que construye, con esto se optimiza el proceso de elaboración, por ejemplo, al orientar la definición del atributo a medir e indicando cuales son los indicadores del constructo se optimiza el tiempo que podría llevar este proceso.

De acuerdo con Prieto y Delgado (1996 citados en Fernández-Ballesteros, 2004), los objetivos para los que se construye un instrumento pueden ser cuatro:

- Medición de un constructo teórico: se pretende diseñar un instrumento a partir de la definición teoría de un constructo.
- Evaluación académica o conductual: diseñados para medir el rendimiento educativo de los estudiantes o de ciertas conductas.
- Selección de personal: elaborados para identificar las características que son requeridas para un puesto de trabajo.
- Clasificación diagnóstica: elaborados para valorar y asignar categorías a las personas de acuerdo con los atributos que presentan en el momento de la evaluación.

En esta etapa se incluye el análisis del contexto, es decir, se identifican las características de la población a la que la prueba está dirigida, las restricciones en el tiempo y si la administración será individual o colectiva.

1.6.11.2 Definición del constructo a evaluar

La construcción de una prueba psicológica, implica mirar el constructo desde un marco teórico que aporta información para la interpretación de las puntuaciones. No sólo se tiene que definir los conceptos relacionados, también se tienen que hacer relaciones lógicas de los conceptos de acuerdo con un marco teórico o una corriente psicológica (Cayssials y Pérez, 2009).

La finalidad de esta etapa radica en la identificación de los comportamientos que representan al constructo. Aunque muchas veces la identificación de un constructo surge de la observación es necesario especificar con exactitud qué indicadores son los que se van a utilizar (Fernández-Ballesteros, 2004).

El diseñador del instrumento debe ofrecer una representación teórica del constructo que pretende evaluar, ya que al definir la variable se evitará la omisión de aspectos importantes del atributo y la inclusión de otros que son poco importantes. Desde el punto de vista del usuario, la información teórica del constructo le permite hacer interpretaciones a partir de los valores obtenidos de la prueba (Cayssials y Pérez, 2009).

La revisión a la literatura disponible sobre las pruebas existentes para medir un constructo específico podría indicar que dichas pruebas tienen ciertas limitaciones en cuanto a solidez psicométrica. Por otra parte, el surgimiento de algún fenómeno social o patrón de comportamiento podría servir como estímulo para la creación de una prueba (Cohen y Swerdlik, 2006).

1.6.11.3 Diseño preliminar

Una vez que se tiene un objetivo claro y se ha definido el constructo a medir se puede comenzar con la siguiente etapa. En el diseño preliminar de la prueba se establecen las primeras delimitaciones del instrumento, tales como: el tiempo de administración, los materiales a emplear, las situaciones y las características de los participantes que responderán el instrumento (Cayssials y Pérez, 2009).

De acuerdo con Fernández-Ballesteros (2004), el objetivo de esta etapa es asegurar que los reactivos reflejen el objetivo y la definición del constructo por medio de especificaciones. Por ejemplo, en el caso de los instrumentos de rendimiento o aptitudes es necesario sintetizar la información esencial sobre la naturaleza de las tareas, en otras palabras, es necesario especificar los niveles de procesamiento, los apartados acerca de las tareas a realizar y el número de reactivos necesarios. En otro tipo de instrumentos como los inventarios, además hay que especificar los componentes en que se van a agrupar los indicadores conductuales, cómo se relacionan entre ellos, el tipo y número de alternativas de respuesta de los reactivos.

1.6.11.4 Elaboración de reactivos

Una vez concluido el diseño preliminar de la prueba es posible pasar a la siguiente etapa, en esta etapa más que elaborar o redactar los estímulos que llevará la prueba se consideran otros aspectos como: el orden de los reactivos, la cantidad de reactivos, el número de participantes que contestarán la prueba en la siguiente etapa y el número de opciones de respuesta por reactivo.

De acuerdo con Costa (1996), la construcción de los reactivos de una prueba es fundamental para el análisis de la prueba, es decir, para que de manera significativa la prueba represente o pueda predecir una determinada conducta.

Una vez identificados los indicadores del constructo, es necesario generar estímulos que los sustenten, una prueba psicológica está formada por un determinado número de elementos o estímulos llamados reactivos, que aplicados al examinado extraen algún tipo de comportamiento vinculado al constructo que se desea medir (Cayssials y Pérez, 2009).

Por su parte, DeVellis (1991 citado en Kaplan y Saccuzzo, 2006), Morales (2000), Costa (1996) y Mikulic (2007) proponen algunos lineamientos que deben seguirse al redactar los reactivos:

- Definir claramente lo que se desea medir.
- Evitar que los reactivos sean redundantes.
- Mantener un nivel de dificultad de los reactivos acorde a la población que contestará la prueba.
- Evitar los reactivos que transmiten dos o más ideas simultáneamente.
- Incluir una mezcla de reactivos redactados positiva y negativamente para evitar que las respuestas se inclinen hacia una dirección.
- Redactar una cantidad sustancial de reactivos.
- Evitar que los reactivos sean largos (con más de 20 palabras).
- Los enunciados deben estar claramente relacionados con el objeto a medir.
- Evitar usar las dobles negaciones.
- Evitar usar expresiones universales (todo, siempre, nada) o adverbios (constantemente, aparentemente, usualmente).
- El vocabulario debe ser simple y accesible a todos.
- Evitar sugerir una respuesta o tendencia a responder.

Para Nunnally (1991 en Mikulic, 2007) los dos errores más habituales en la redacción de reactivos son: la ambigüedad (preguntas difusas que permiten varias respuestas) y la trivialidad (centrarse en aspectos poco importantes del rasgo o constructo a medir).

Otro punto que debe tomarse en consideración en esta etapa es el formato que tendrán las respuestas, específicamente el número de respuestas por reactivo. En la construcción de instrumentos de medición psicológica es importante precisar los rangos de medición y la población meta, ya que estos elementos son cruciales para determinar el grado en que el instrumento está midiendo el atributo o rasgo (Cayssials y Pérez, 2009).

A continuación, se presentan algunos de los formatos más usados en las escalas que evalúan las valoraciones de los respondientes, respecto a características, conductas, ideas, creencias con las que el respondiente se ve identificado:

Formato dicotómico: también conocidos como reactivos de selección binaria o reactivos falso-verdadero, en este tipo de reactivo solamente es posible seleccionar una opción ya que la otra es totalmente excluyente. Un buen reactivo dicotómico debe contener una sola idea, no ser muy largo y tampoco estar sujeto a debate (Cohen y Swerdlik, 2006).

Por ejemplo:

Me preocupa mi desempeño laboral.	
Verdadero	Falso
De acuerdo	Desacuerdo
Correcto	Incorrecto

Formato de opción múltiple: también conocido como reactivo con criterios de valoración, en este formato se elige entre más de dos alternativas la que se considera correcta. Este es sin duda, el formato de respuesta más utilizado, entre otras por razones de objetividad y de optimización de los recursos (Kaplan y Saccuzzo, 2006).

Likert (1932 en Kaplan y Saccuzzo, 2006) fue el primero en proponer que este formato de respuestas es el más adecuado cuando se trata de medir actitudes porque en él, la persona indica el grado en que está de acuerdo respecto a una pregunta actitudinal.

Por ejemplo:

Me considero una persona feliz.				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

La forma de calificación para el formato de escalas tipo Likert suele darse por medio de un escalamiento ordinal, en otras palabras, responder con la máxima opción (en el caso del

ejemplo, responder con la opción 5) indica mayor nivel de acuerdo o mayor frecuencia, por lo que, se usa este número como indicador del nivel de acuerdo y al sumarse el valor asignado a todos los reactivos se obtiene una cantidad que indica el grado de acuerdo o frecuencia con que se está de acuerdo con el constructo a medir (Cayssials y Pérez, 2009).

En el caso de los reactivos que fueron redactados en forma negativa es necesario hacer la conversión de la calificación antes de sumar el valor de esos reactivos a los reactivos positivos (Kaplan y Saccuzzo, 2006).

Morales (2000) hizo una recopilación de los hallazgos encontrados en estudios sobre la forma de presentar las respuestas, entre la información recopilada se reportaron los siguientes datos:

- No se encontró diferencia entre utilizar números, palabras o letras para simbolizar las respuestas (Frisbie y Brandenburg, 1979).
- No se encontró diferencia entre presentar todas las respuestas o presentar únicamente las respuestas externas (Frisbie y Brandenburg, 1979; Larm y Klockars, 1982; Dixon, Bobo y Stevick, 1984).
- Se encontró que hay diferencia al presentar las respuestas de forma asimétrica. Por ejemplo, más opciones de respuesta negativas o más opciones de respuesta positivas. Los resultados indican que si predominan las respuestas positivas la media es mayor, que si predominan las respuestas negativas (Larm y Klockars, 1982; Klockars y Yamagishi, 1988).
- Se encontró que no se responde de la misma forma cuando se utilizan hojas separadas de respuesta que cuando se presenta el reactivo y de inmediato la opción de respuesta (Ory y Poggio, 1981).

Formato de relación: en este tipo de reactivo se presentan dos columnas, premisas a la izquierda y respuestas a la derecha. La tarea del respondiente es determinar cuál es la respuesta que mejor se asocia con la premisa. En este tipo de respuesta es importante que cada premisa se relacione únicamente con una opción de respuesta, puesto que en algunos casos pueden existir dos premisas para una respuesta o dos respuestas para una premisa, lo cual causaría confusión entre los respondientes (Cohen y Swerdlik, 2006).

Por ejemplo:

Enlace las siguientes palabras con su significado en inglés.

(Premisa)	(Respuesta)
Manzana _____	a) Book
Primavera _____	b) Planet
Libro _____	c) Apple
Planeta _____	d) Spring

Formato de adjetivos bipolares: también conocido como lista de verificación de adjetivos (Gough, 1960 en Kaplan y Saccuzzo, 2006). En este formato se presentan reactivos con respuestas compuestas por pares de adjetivos opuestos, la tarea de quien responde es situar su respuesta tan cerca del adjetivo como crea que esta define el enunciado. El formato permite estudiar el significado semántico que se atribuye al constructo que se pretende medir.

Por ejemplo:

Cuando me puedo comunicar con mis compañeros del trabajo, me siento:

Alegre	_____	_____	_____	_____	Triste
Capaz	_____	_____	_____	_____	Incapaz
Aceptado	_____	_____	_____	_____	Rechazado
Motivado	_____	_____	_____	_____	Desmotivado

Otras de las decisiones que hay que tomar en cuenta cuando se construye una prueba psicológica es determinar el número de respuestas que se van a utilizar y si es mejor elegir un número par o impar.

Particularmente, en la construcción de pruebas de actitudes es preferible elegir rangos que utilizan entre tres y siete opciones de respuesta. Siendo la opción de cinco respuestas la más utilizada en la literatura (Morales, 2000).

Una de las hipótesis más estudiadas sobre el número de respuestas está relacionada con la confiabilidad del constructo. La premisa propone que al aumentar el número de respuestas posibles en los reactivos, aumentará el valor de la confiabilidad (Morales, 2000).

Finn (1972 en Morales, 2000) realizó un estudio para comparar la confiabilidad de los instrumentos que tenían entre dos y diez opciones de respuesta, encontrando que a partir de cinco opciones de respuesta las diferencias son mínimas, por ello el autor propone que sean cinco las opciones, ya que aumentar el número a más de cinco podría confundir o resultar molesto para quienes van a responder la prueba.

Wise (1985 citado en Morales, 2000) también encontró evidencia que soporta la hipótesis mencionada y agrega que entre cuatro y cinco opciones de respuesta, la diferencia se hace mínima.

Morales (2000) propone que en las pruebas donde lo que se está buscando es medir rasgos personales o conductas, lo realmente interesante es que el participante indique si ese rasgo o conducta se da o no se da, más que medir la frecuencia o intensidad, en esos casos también se pueden utilizar dos o tres opciones de respuesta.

Por su parte Cicchetti, Showalter y Tyrer (1985 en Morales, 2000) encontraron evidencia que soporta la hipótesis que propone que a mayor número de opciones de respuesta aumenta la confiabilidad. Los resultados también indicaron que la confiabilidad más baja se da cuando las opciones de respuesta son solamente dos, encontrando que en ocasiones no llega a niveles estadísticamente significativos, cosa que no sucede cuando las opciones de respuesta son por lo menos tres.

Autores como Cronbach (1946; 1950 en Morales, 2000) se unieron al debate al explicar que se puede pensar que la intensidad de las personas que responden la prueba es la misma cuando responden *de acuerdo* que cuando responden *totalmente de acuerdo*, para ellos la diferencia no está en la intensidad de la actitud sino en el estilo de responder de los participantes. Sin embargo, lo que podría estar sucediendo es que para los participantes responder *totalmente de acuerdo* es una opción que refleja mejor su actitud que al responder únicamente *de acuerdo*.

Sobre el tema de incluir o no una respuesta central que indique un punto neutro en el rango de respuestas, tampoco se han encontrado diferencias realmente significativas (Nunnally, 1978 en Morales, 2000).

Morales (2000) sugiere que lo único que se podría hacer es distinguir entre las siguientes situaciones:

- Cuando se trata de un formato de respuesta dicotómico o de dos respuestas, parece preferible incluir una tercera opción que marque una postura central.
- Cuando hay más de tres respuestas, tiene menos trascendencia incluir una respuesta central, así que es igual de correcto usar el modelo de cinco opciones de respuesta que usar uno de cuatro o de seis.

Cabe mencionar que una reserva o banco de reactivos es el depósito de donde se tomarán los reactivos para la versión final. Debido a que aproximadamente la mitad de los reactivos serán eliminados en la versión final, el diseñador de la prueba debe asegurarse que exista una suficiente cantidad de ellos que puedan representar el constructo a evaluar, es decir, quien elabora la prueba debe redactar una gran cantidad de reactivos (Cohen y Swerdlik, 2006).

De acuerdo con Morales (2000), no hay una norma que establezca el número de reactivos que se deben escribir. Sin embargo, a mayor número de reactivos, será más fácil hacer una buena selección final.

Por su parte, Nunnally (1978 en Morales, 2000) sugiere que 40 reactivos son un número adecuado y fácil de obtener, que pueden quedar reducidos a 20 reactivos en la versión final del instrumento.

Siguiendo con lo que propuso Morales (2000), la calidad de una prueba psicológica no puede juzgarse por el número de reactivos. Debido a que algunos constructos por su sencillez no requieren una gran cantidad de reactivos. Se ha comprobado que la confiabilidad aumenta con el número de reactivos y es por ello que muchos diseñadores de escalas deciden elaborar un sustancioso banco de reactivos, sin embargo, también se ha demostrado que lo que realmente aumenta es la proporción de covarianza, lo que habla de relaciones empíricas en los resultados, no necesariamente de relaciones conceptuales.

Sharp y Frankel (1983 en Morales, 2000) encontraron que los instrumentos muy largos tienden a generar molestia en las personas que lo responden, que además, puede afectar la manera en que responden a los reactivos.

Por otro lado, el ensayo de la prueba o piloteo consiste en administrar la versión exploratoria de la prueba a la muestra representativa de la población a la que va dirigida el instrumento, de modo que se pueda evaluar el funcionamiento del instrumento y obtener datos que permitan cuantificar y cualificar las características de los reactivos (Cayssials y Pérez, 2009).

El piloteo debe ser llevado a cabo con personas similares en aspectos críticos a la población a la que fue diseñada. Por ejemplo, una escala de depresión infantil debe ser administrada únicamente en niños. Otro aspecto a considerar, es que el piloteo deberá llevarse a cabo bajo las condiciones similares a las condiciones bajo las cuales la prueba será estandarizada (Cohen y Swerdlik, 2006).

Para poder continuar con la etapa de análisis cualitativo y cuantitativo de los reactivos, es necesario que una vez realizada la administración de la prueba se capturen las cantidades obtenidas en una base de datos. Para poder analizar el valor promedio, es necesario que la escala sea de tipo intervalar o de razón, en donde se asignará un valor correspondiente al nivel de respuestas dadas por los participantes (Cayssials y Pérez, 2009).

Para Nunnally (1978 en Morales, 2000), el número de participantes que una prueba requiere para su primer ensayo debe ser cinco veces mayor que el número de reactivos, de lo contrario es menos probable que los reactivos discriminen adecuadamente. Si se está planeando realizar un análisis factorial la recomendación es de diez participantes por reactivo.

Schwartz (1978 en Morales, 2000) propone que 200 participantes es una muestra representativa para una prueba con hasta con 100 reactivos, incluso si se va a realizar un análisis factorial, siempre y cuando se trate del primer ensayo de la prueba donde sólo se van a eliminar los reactivos menos discriminatorios.

De acuerdo con Cohen y Swerdlik (2006), el instrumento debe ser probado por entre cinco y diez personas por cada reactivo contemplado en la prueba. Sin embargo, entre más participantes se tengan mejores serán los resultados.

1.6.11 Análisis cualitativo de la prueba psicológica

Los métodos cualitativos son técnicas de generación de información que arrojan datos más que estadísticos, verbales. El análisis cualitativo de los reactivos suele hacerse por medio de dos técnicas: pensar en voz alta y los paneles de expertos.

a) Pensar en voz alta:

Esta técnica implica que los respondientes verbalicen los pensamientos referentes a la forma de contestar los reactivos conforme estos llegan. Para Cohen y Swerdlik (2006) esta técnica permite conocer cómo los participantes están interpretando un reactivo, además, cómo y por qué lo podrían estar interpretando mal.

b) Paneles de expertos:

Autores como Fernández-Ballesteros (2004) sugieren que debe realizarse un análisis cualitativo de los reactivos. Para ello se propone presentar los reactivos a un grupo de expertos para que sean revisados por ellos. El grupo de expertos debe estar formado por personas que tengan conocimientos en el tema. La tarea de los jueces es calificar el grado en el que cada reactivo es una medida adecuada de la variable. Para esto, se debe proporcionar a los jueces la definición del constructo a evaluar seguido de los reactivos que componen ese grupo constructo. Con la definición, los expertos deben juzgar el grado en que cada uno de los reactivos expresa los indicadores del constructo.

Así como, detectar el uso de lenguaje ofensivo, estereotipado o las situaciones adversas. La información que arroja este tipo de análisis es opcional y el diseñador de la prueba tiene la decisión de modificar, eliminar o agregar reactivos a la versión final de la prueba (Cohen y Swerdlik, 2006).

1.6.12 Análisis cuantitativo de la prueba psicológica

Una vez que se ha concluido con el banco de reactivos y la prueba se ha aplicado a una muestra similar a la que va dirigida, es necesario hacer un análisis de los reactivos y de la prueba en general, se ha propuesto que este análisis se lleve a cabo en una fase cualitativa y una cuantitativa.

El análisis cuantitativo de la prueba es quizás el que tiene más peso en el proceso de análisis, debido a que de este se obtienen datos estadísticos que comprueban la calidad del instrumento. Generalmente, suele hacerse por medio de índices o valores representativos del nivel de dificultad, discriminación, confiabilidad y validez de los reactivos.

1.6.13.1 Representación gráfica de las características de los reactivos

Para Kaplan y Saccuzzo (2006), una forma efectiva de conocer las propiedades de los reactivos es graficándolo mediante la curva de características del reactivo. Para ello, se elabora una gráfica en donde la puntuación de la prueba o del reactivo se traza en el eje horizontal (X) y la proporción de personas que respondieron a cada opción del reactivo se grafica en el eje vertical (Y).

Por medio de la curva de características del reactivo se puede observar la medida en que un reactivo diferencia a los examinados que obtienen puntuaciones altas de aquellos con puntuaciones bajas, entre más inclinada sea la pendiente o entre más cargada esté la puntuación en un polo de la curva mayor será la diferenciación del reactivo (Cohen y Swerdlik, 2006).

1.6.13.2 Índice de discriminación de los reactivos

De acuerdo con Cohen y Swerdlik (2006), la capacidad discriminativa de un reactivo se refiere al grado en que el reactivo diferencia entre quienes obtuvieron puntuaciones altas y quienes obtuvieron puntuaciones bajas.

En este sentido, un buen reactivo de opción múltiple es aquel en el que la mayoría de los examinados que obtienen puntuaciones altas lo responden en forma correcta y donde la mayoría de los que obtienen puntuaciones bajas lo responden de forma incorrecta. Por ejemplo, si la mayoría de los que obtienen puntuaciones altas fallan al responder un reactivo es porque quizás se está haciendo una interpretación diferente de lo que el reactivo realmente está solicitando (Cohen y Swerdlik, 2006).

Anastasi y Urbina (1998); Kaplan y Saccuzzo (2006) proponen que se deben conservar los reactivos que mejor distinguen entre los examinados y un criterio externo (método de grupo externo) o los que distinguen entre los examinados y la puntuación total de la prueba (método del punto biserial). Ambos métodos otorgan ventajas a las propiedades de la escala.

Por ejemplo, al seleccionar los reactivos con base en un criterio externo se está garantizando aumentar la validez del instrumento. Por su parte, al elegir los reactivos con base en la puntuación total de la prueba se aumenta la consistencia interna o confiabilidad (Anastasi y Urbina, 1998).

Para seleccionar los reactivos por medio del método del punto biserial, se debe calcular un índice de acuerdo con la ejecución de cada reactivo y compararlo con la puntuación total de los reactivos. Este método permite rechazar los reactivos que tienen una baja correlación con la puntuación total lo que homogeneiza la prueba, ya que se conservan los reactivos con correlaciones significativas (Anastasi y Urbina, 1998).

Por otro lado, el método de grupo externo compara las puntuaciones altas y las bajas en una prueba. Para ello, se obtiene la proporción de personas con puntuaciones altas y se compara con la proporción de personas con puntuaciones bajas. La diferencia entre estas proporciones es lo que se conoce como índice de discriminación (Kaplan y Saccuzzo, 2006).

1.6.13.3 Índice de confiabilidad de los reactivos

De acuerdo con Cohen y Swerdlik (2006), la confiabilidad es la precisión con la que la prueba mide un constructo y el grado en que se presenta algún tipo de error en esas mediciones. En otras palabras, lo que se busca es saber si la prueba produce la misma medición cada vez que se usa bajo las mismas condiciones.

Para Aragón (2011), la confiabilidad es la exactitud o precisión con la que un instrumento mide un objeto o la ausencia de errores en la medición. En psicología, es difícil utilizar este término en la medición de atributos psicológicos, sin embargo, lo que se hace es medir la estabilidad en las puntuaciones y la consistencia interna.

La confiabilidad de una prueba muestra la medida en que las diferencias en los resultados pueden atribuirse a diferencias en las características y no atribuirse a errores fortuitos (Anastasi y Urbina, 1998).

Como ya se había explicado en el apartado de la teoría clásica de las pruebas, el término error en la medición (e) es todo aquello que difiere de la puntuación verdadera. En este sentido, la confiabilidad será más alta cuando el error en la medición sea más bajo, ya que entonces la puntuación obtenida se acercará más a la puntuación verdadera (Aragón, 2011).

Durante el estudio de la confiabilidad de los instrumentos en psicología se han encontrado cuatro tipos de confiabilidad, los cuales han resultado ser los más relevantes.

a) Confiabilidad test-retest

Consiste en aplicar el instrumento por segunda ocasión, una vez aplicado es necesario obtener el índice de correlación entre los resultados de las dos aplicaciones de la prueba.

Un índice de correlación expresa el grado en que una variable se relaciona con otra, ya sea en forma positiva o forma negativa. La forma más conocida de obtener esa puntuación es por medio del coeficiente de correlación *producto-momento* o *r de Pearson*, este coeficiente, cuyos valores oscilan entre 0 y 1, muestra la significancia estadística, es decir, muestra un valor que equivale a la oportunidad en 100 en que las variables están relacionadas (Anastasi y Urbina, 1998).

La confiabilidad obtenida de la correlación muestra el grado en que una prueba puede generalizarse en otras ocasiones; lo que indica que a mayor confiabilidad, es menor la posibilidad de que los resultados se deban a condiciones no controladas de la aplicación (Anastasi y Urbina, 1998).

Teóricamente, si la prueba careciera de errores de medición y el paso del tiempo no fuera un impedimento en la medición del atributo, se esperaría que cada participante evaluado obtuviera la misma puntuación, si este fuera el caso se esperaría una *r de Pearson* con valor de 1 (Aragón, 2011).

Una de las desventajas de usar este método es el efecto de memoria, ya que se ha visto que la primera aplicación pudo haber servido a los participantes como práctica y entonces se obtuvieron mejores puntuaciones. Por otro lado, si se deja pasar mucho tiempo entre una aplicación y otra, las puntuaciones podrán estar bajo el efecto de la maduración y el aprendizaje de los participantes (Aragón, 2011).

b) Confiabilidad de formas alternas

Con este método, las personas son evaluadas de una forma en la primera ocasión y con otra equivalente en la segunda. La correlación entre las puntuaciones de las dos pruebas representa el índice de confiabilidad, que no sólo mide la estabilidad temporal, también mide

la consistencia de las respuestas ante diferentes reactivos. Al igual que en la confiabilidad test-retest, la confiabilidad de formas alternas utiliza el índice de correlación de Pearson (Anastasi y Urbina, 1998).

Una de las desventajas encontradas para la confiabilidad de formas alternas es que hay mayor probabilidad de que los individuos difieran en los resultados de una prueba debido a que ha mejorado su habilidad para resolver esa tarea causada por la experiencia con materiales similares, en otro tipo de pruebas también es posible que una vez que se ha resuelto una tarea es más fácil resolver cualquier otra tarea que tenga el mismo principio. Por lo tanto, no basta con cambiar el reactivo por otro que tenga el mismo principio (Anastasi y Urbina, 1998).

c) Confiabilidad por medición de mitades

También conocido como test subdividido, este es el que se usa con más frecuencia debido a que se puede obtener su valor a partir de una sola aplicación (Thorndike, 1975 citado en Costa, 1996).

La confiabilidad por medición de mitades se obtiene correlacionando dos pares de puntuaciones obtenidas de mitades equivalentes de una sola aplicación de la misma prueba. El cálculo por lo general implica: dividir la prueba en mitades equivalentes. Una forma aceptable de hacerlo es asignar las preguntas con números nones a una mitad de la prueba y las identificadas con números pares a la otra parte. Posteriormente, se obtiene el coeficiente usando la fórmula de Spearman-Brown entre las puntuaciones de las dos mitades de la prueba (Cohen y Swerdlik, 2006).

Para Costa (1996), una de las limitaciones de la confiabilidad por mitades es que dos mitades de la prueba pueden ser más semejantes que por separado. Otra de sus desventajas es que este coeficiente no está permitido en pruebas donde cuenta el tiempo en que se realizan las tareas.

d) Confiabilidad de Kuder-Richardson y coeficiente alfa de Cronbach

Estos métodos también requieren de una sola aplicación y están basados en la consistencia de las puntuaciones de todos los reactivos de la prueba. La consistencia está influida por dos tipos de error: el error en el contenido y el error en la heterogeneidad en los

reactivos. La fórmula de Kuder-Richardson puede aplicarse a pruebas cuyos reactivos son dicotómicos (Anastasi y Urbina, 1998).

Por otro lado, el coeficiente alfa o de Cronbach puede utilizarse en pruebas con múltiples opciones de respuesta, esta es la estadística preferida para obtener la confiabilidad de la consistencia interna.

La consistencia interna se ha definido como la homogeneidad en la ejecución de los reactivos, una correlación positiva entre las puntuaciones de los reactivos podría indicar que es homogénea (Costa, 1996).

En esencia, la fórmula produce una estimación de la medida de todos los posibles coeficientes test-retest y de divisiones por mitades. Además, se usa como una medida práctica ya se sólo requiere de una aplicación.

El valor del alfa puede fluctuar entre valores que van de 0 a 1 e indica qué tan similares son los conjuntos de reactivos. Anteriormente, se creía que entre más grande fuera el valor del índice de alfa mayor sería la confiabilidad, sin embargo, se ha encontrado que valores mayores a 0.9 podrían indicar redundancia en los reactivos (Anastasi y Urbina, 1998).

El índice de alfa de Cronbach además de proporcionar el valor de la correlación, permite conocer qué reactivo es el que se está comportando de manera diferente y por lo tanto produce un valor más bajo de confiabilidad. Los programas estadísticos actuales que calculan este índice ya ofrecen la posibilidad de mostrar la confiabilidad que se obtendría si se eliminaran esos reactivos de la prueba (Aragón, 2011).

Son múltiples las causas por las cuales los puntajes obtenidos por un evaluado pueden no ser confiables. Sin embargo, Mikulic (2007) hace una recopilación de los factores que disminuyen la confiabilidad de una prueba psicológica.

Primero, al construir o adaptar una prueba se debe prestar atención en la selección de los reactivos y en la formulación de los enunciados, pero principalmente, se debe cuidar el muestreo del contenido para evitar que sea tendencioso o insuficiente.

Segundo, otra fuente importante de error son los efectos de la adivinación, en otras palabras, las pruebas son más confiables a medida que aumenta el número de respuestas alternativas (Cortada de Kohan, 1999 en Mikulic, 2007).

Tercero, al administrar una prueba se debe evaluar a todos los participantes en las mismas condiciones, tratando de controlar posibles interferencias ambientales como: el ruido, la iluminación o el confort del lugar. Además, los enunciados deben ser estandarizados desde la construcción del instrumento hasta en su administración, especialmente en el control de los tiempos para la realización del mismo.

Cuarto, es necesario considerar las influencias imprevistas que pueden afectar la motivación o la atención del evaluado. Por ejemplo: las preocupaciones personales, las afecciones físicas transitorias, entre otras.

Por último, al evaluar una prueba se deben sostener los mismos criterios de evaluación, no es posible cambiar los criterios de corrección en las diferentes aplicaciones de la prueba.

1.6.13.4 Índice de validez de los reactivos

El índice de validez es usado para determinar si un instrumento de medición es eficaz y puede inferir los puntajes obtenidos de aquello para lo que fue creado. La confiabilidad y la validez son los índices más importantes que determinan la calidad de una prueba, además, para que esta prueba sea válida, primero necesita ser confiable (Aragón, 2011).

Para Cohen y Swerdlik (2006), una prueba será considerada como válida cuando en realidad mida lo que pretende medir. Por ejemplo, una prueba de inteligencia es válida si en realidad mide la inteligencia.

Martínez (1996 en Aragón, 2011) dice que hay que tener presente que lo que se valida no es el instrumento, sino la interpretación de los datos obtenidos por medio de un procedimiento específico, es decir, si la conducta mostrada en la situación de prueba es o no un reflejo de la conducta habitual de quien responde la prueba en situaciones naturales.

De acuerdo con Anastasi y Urbina (1998), existen tres tipos de validez que se usan según el tipo de prueba y el uso para el que esté destinada, estos tipos son: validez de constructo, validez de criterio y validez de contenido. Las cuales se describen a continuación:

a) Validez de constructo

La validez de constructo verifica el grado en que una prueba mide un constructo o rasgo teórico. Este tipo de validez se evalúa por medio de un conjunto de evidencias y métodos, por ejemplo: por medio de métodos intrapruebas, interpruebas, relacionados con criterios, de manipulación experimental y de capacidad de generalización (Costa, 1996).

En la validez de constructo, se validan las cualidades o rasgos psicológicos que mide la prueba y se valida no sólo el rasgo sino la teoría sobre la que descansa el atributo; lo que implica que el instrumento mide un constructo o rasgo derivado de toda una teoría psicológica, subyacente al instrumento de medición y a la medida misma (Aragón, 2004).

Una variable es un constructo que no existe como conducta observable, cada constructo se desarrolla para explicar y organizar respuestas observadas. La validez de constructo es la extensión en la cual la prueba pretende medir un constructo y acumula información de diferentes fuentes que le permiten comprobar que realmente está midiendo el constructo (Aragón, 2004).

Para Kirsh y Guthrie (1980 citados en Aragón, 2004) la validez de constructo se basa en el significado psicológico del constructo y en la explicación teórica de la ejecución del participante. Por medio de este método se puede conocer qué propiedades psicológicas o de otro tipo pueden explicar la varianza de esas pruebas, en otras palabras, pueden explicar las diferencias de los puntajes individuales.

Nunnally (1973 en Aragón, 2004) sugiere tres aspectos importantes en el proceso de validación. Primero, hay que especificar el dominio de las conductas observables. Segundo, hay que determinar hasta qué punto las conductas se correlacionan entre sí. Por último, precisar cuántas y cuáles son las conductas que realmente miden el constructo.

Siguiendo esta idea, lo que se esperaría es que los constructos estén relacionados con otros constructos, este valor se puede obtener por medio del índice de correlación de Pearson, que relaciona los valores obtenidos en la prueba con medidas que se supone teóricamente se correlacionan con el constructo o con otra prueba que mida el constructo y que ya esté validada (validez congruente).

Otro método para la validez es hacer comparaciones entre grupos que teóricamente se esperaba mostrarán diferencias. Lo que se esperaba es que la prueba pudiera predecir este tipo de diferencias entre grupos (Costa, 1996).

Sin embargo, no basta con demostrar que una prueba tiene una correlación con otras variables que de acuerdo con la teoría se espera que lo hagan, también se debe comprobar que la prueba no tiene una relación significativa con variables que en la teoría se supone no deberían relacionarse (Anastasi y Urbina, 1998).

En el procedimiento de manipulación experimental se manipula una variable y se observan sus efectos sobre las calificaciones de la prueba o la relación de estas con algún criterio. Por ejemplo, la teoría podría sugerir la expresión de un atributo en ciertas condiciones, entonces si se aplica una condición experimental para producir dichas condiciones se esperaba la manifestación del atributo (Costa, 1996).

Un último método para determinar la validez de constructo, es el análisis factorial, el cual permite determinar cuántos factores o constructos se necesitan para explicar las relaciones internas entre el conjunto de calificaciones de la prueba (Brown, 1980 citado en Costa, 1996).

Para Anastasi y Urbina (1998), el análisis factorial es una técnica estadística que reduce el número de variables o categorías en cuyos términos puede describirse el desempeño de cada individuo a un número relativamente pequeño de factores o rasgos comunes. Una vez que los factores se han identificado, sirven para describir la composición factorial de las pruebas. Cada instrumento puede entonces caracterizarse en función de los factores primordiales que determinan sus calificaciones, junto con el peso o carga de cada uno y la correlación de la prueba con cada factor, que suele expresarse como validez factorial de la prueba.

b) Validez de criterio

Es el tipo de validez que se utiliza para determinar una conducta en el futuro que se denomina criterio, una vez que se elaboran los reactivos y que se administra la prueba lo que sigue es correlacionar los puntajes obtenidos con los puntajes de la variable criterio (Aragón, 2011).

La validez de criterio que puede ser concurrente o predictiva y se refiere a que la medida obtenida por un individuo en la prueba ayuda a predecir, en el tiempo presente o a futuro, un

comportamiento, es la eficacia de un instrumento en la predicción de situaciones específicas; se compara la actuación del individuo en una prueba con un criterio, lo que la teoría indicaría es que en una prueba válida debe existir evidencia de que hay una relación entre las puntuaciones del instrumento y las del criterio (Aragón, 2004).

Para Costa (1996), el método más usual para determinar la validez de criterio utiliza el siguiente procedimiento:

- 1) Se aplica la prueba a una muestra.
- 2) Se define un criterio que sirva de valoración.
- 3) Se calcula una correlación ente el criterio y los puntajes de la prueba. El coeficiente de correlación puede variar entre -1 y +1. Los valores cercanos a 0 indican que no existe correlación entre las dos medidas. Tanto más se acerca la correlación a 1 entonces más efectiva es la prueba para predecir el criterio y por tanto más válida.

Una de las desventajas de utilizar este método está relacionada con la dificultad de elegir un criterio adecuado. Un buen criterio debe cumplir los siguientes requisitos: debe estar exento de los prejuicios de evaluador, el criterio debe contar con una confiabilidad significativa, debe ser práctica en los tiempos y los costos (Thorndike, 1975 citado en Costa, 1996).

Otro método para calcular la validez de criterio consiste en comprobar si las puntuaciones predictivas se diferencian de grupos específicos por su ejecución en el criterio (Brown, 1980 en Costa, 1996). El procedimiento es el siguiente:

- 1) Se dividen las puntuaciones en dos grupos, generalmente entre los de mayor y los de menor puntuación.
- 2) Se comparan las calificaciones para encontrar alguna relación significativa entre las puntuaciones. Este procedimiento usualmente se hace por medio de un estadístico llamado *t de student*.
- 3) Si el valor *t* obtenido es significativo entonces puede decirse que los dos grupos tienen puntuaciones significativamente diferentes en la prueba.

Un tercer método utiliza los índices de exactitud en la toma de decisiones. De acuerdo con Brown (1980 en Costa, 1996) el procedimiento requiere de los siguientes pasos:

- 1) Clasificar las puntuaciones en dos o más categorías independientes. Por ejemplo, fracaso y éxito en las puntuaciones.
- 2) Se compara el conjunto de datos.
- 3) Se obtiene el índice de decisiones correctas (P^{dc}). Este valor indica la exactitud de las decisiones y puede utilizarse como índice de validez de la prueba.

Una característica de la teoría de la decisión es que las pruebas se evalúan en términos de su eficacia en una situación particular. La evaluación no sólo considera la validez de la prueba para predecir un criterio particular, también otros parámetros como la tasa base y la razón de selección (Mikulic, 2007).

c) Validez de contenido

La validez de contenido consiste en describir el contenido de la prueba para determinar si se cubre con una muestra representativa del área de conducta que debe medir. Este tipo de validez se realiza desde la elaboración de la prueba mediante una rigurosa selección de los reactivos apropiados (Anastasi y Urbina, 1998).

La validez de contenido es el grado en que un conjunto de reactivos representan apropiadamente un dominio de conductas; es una muestra representativa de un contenido teórico de conocimientos, habilidades o conductas. En este tipo de validez se garantiza que los resultados de los individuos en la prueba, se puedan generalizar al universo de contenido que la prueba representa (Aragón, 2004).

Para Costa, el procedimiento para obtener la validez de contenido en una prueba consiste en los siguientes pasos:

- 1) Identificar las habilidades, conocimientos y comprensiones que representan el contenido de la prueba y que han sido el objetivo de elaboración de la prueba.
- 2) Se examina cuidadosamente la muestra de conductas identificadas y los objetivos.
- 3) Se determina qué tanto del contenido del instrumento representa el atributo a medir.

Como ya se ha mencionado, una prueba válida debe tener tareas o reactivos que representen los contenidos del constructo a medir. Sin embargo, no hay un procedimiento estadístico que pueda verificar dicha adecuación. La mayoría de las veces se da por medio de un examen detallado y cuidadoso que implica el juicio y razonamiento por parte de varios

jueces, quienes están evaluando el contenido de la prueba (Brown, 1980 citado en Costa, 1996).

Los procedimientos de validación de contenido abarcan una evaluación sistemática del contenido de la prueba para determinar si cubre una muestra representativa del área de conducta que pretende medir. El área de conducta debe analizarse sistemáticamente para garantizar que los reactivos cubran todos los aspectos importantes y en la proporción correcta (Mikulic, 2007).

El procedimiento anterior se conoce como jueceo y para que pueda ser útil la información que de ahí se obtiene, los jueces deben conocer el atributo que se pretende medir y el objetivo de la prueba, lo que les permitirá examinar el contenido de los reactivos (Kerlinger, 1975 en Aragón, 2011).

De acuerdo con Tornimbeni, Pérez y Fernández (2004 citados en Mikulic, 2007), los reactivos preliminares de una prueba deben ser revisados por expertos en construcción de pruebas, en el dominio o rasgo a medir y en el nivel de comprensión de la población a la cual va dirigido el instrumento.

Asimismo, proponen tres características que los jueces deben evaluar en cada reactivo:

- Claridad semántica y corrección gramatical.
- Adecuación de la dificultad al nivel educativo y de desarrollo de las personas.
- Congruencia entre el rasgo o dominio medido y el reactivo.

Este último punto se refiere al grado de consistencia que debe existir entre un reactivo particular y los objetivos de la prueba dado que esto será un factor posterior de confiabilidad y validez (Oesterlind, 1990 en Mikulic, 2007).

A los jueces se les pide que evalúen la calidad y consistencia de los reactivos y se descartan aquellos con un promedio de puntuaciones más bajo, es decir, aquellos que no tengan un alto grado de acuerdo. Se recomienda que los reactivos seleccionados sean aquellos que al menos, tengan un 60% de acuerdo entre los jueces (Herrera Rojas, 1993 en Mikulic, 2007). También se recomienda incluir preguntas que soliciten información cualitativa sobre los reactivos lo que puede facilitar un mejoramiento en el fracaso de algunos de ellos.

1.6.13.5 Índice de la dificultad de los reactivos

Específicamente en las pruebas que miden desempeño o capacidad, la dificultad de un reactivo se define por el número de personas que respondió correctamente a un reactivo en particular. Por ejemplo, si el 78% de las personas que presentan una tarea específica tienen correcto el reactivo número 1 entonces su nivel de dificultad es de 0.78. Lo que indica que entre más alto sea el número de personas que responden correctamente, más fácil es el reactivo (Allen y Yen, 1979 en Kaplan y Saccuzzo, 2006).

1.6.14 Elaboración de las normas de interpretación de los puntajes

Una vez que se seleccionaron los reactivos de acuerdo con los principios previamente mencionados como confiabilidad y validez, lo que sigue es establecer los criterios para interpretar las puntuaciones.

Para ello, existen técnicas de estandarización que brindan los criterios para establecer normas de calificación. En este sentido el término norma es usado para aquellos valores que deben calcularse y que dan al usuario final de la prueba una correcta valoración e interpretación de los resultados que obtuvo en la aplicación. Para obtenerlos, la prueba es aplicada nuevamente a una muestra representativa de la población a la que va dirigida, la cual es conocida como grupo normativo (Cayssials y Pérez, 2009).

1.6.15 Elaboración de instrumentos por medio de la técnica de Redes semánticas Naturales

Como ya se mencionó en el apartado destinado a la técnica de redes semánticas naturales, se pueden obtener instrumentos válidos, confiables y culturalmente relevantes al utilizar esta técnica en la elaboración de instrumentos como lo propuso Reyes Lagunes en 1993. Para ello, se necesita una profunda revisión bibliográfica que permita definir conceptualmente el atributo a medir (rasgos de personalidad, actitudes, atribuciones, entre otras). Lo que ofrece esta técnica es acceder a cuestiones sobre el significado psicológico que las personas tienen del atributo.

La técnica debe llevarse a cabo con una muestra similar a la que está dirigida la prueba psicológica, mediante el análisis cualitativo de la técnica se identificarán los indicadores del constructo, que al mismo tiempo permitirían integrar el plan de prueba. Los elementos

significativos hallados en la técnica serán utilizados en la elaboración de los reactivos que compondrán el instrumento de medición (Reyes, 1993).

1.6.16 Aspectos éticos en la evaluación psicológica

Para garantizar el uso adecuado de la información que se obtiene mediante la evaluación psicológica, el Código de Ética Profesional del Psicólogo, el Código Ético del Psicólogo Mexicano y la Asociación Americana de Psicología han propuesto una serie de medidas que controlan la elaboración, publicación, distribución y utilización de los instrumentos en psicología.

A continuación, se presentan algunas de estas medidas (Anastasi, 1978 en Costa, 1996; Aragón, 2011):

- La venta, distribución, elaboración y utilización de los instrumentos debe restringirse a personas calificadas para ellos.
- La aplicación, calificación, interpretación y elaboración de las pruebas debe ser realizada por personas debidamente entrenadas y calificadas para tal.
- Toda prueba debe disponer de un manual que contenga información detallada sobre su elaboración, aplicación, calificación e interpretación. Además, debe contener datos precisos sobre su confiabilidad, validez y normas de estandarización.
- Se debe informar al evaluado el objetivo de la prueba y la forma en qué serán utilizados sus datos.
- Los datos obtenidos sólo pueden ponerse a disposición de terceros bajo situaciones que lo ameriten y por nada deben compartirse sin la autorización del evaluado.
- La ejecución de un individuo en una prueba representa sólo una muestra de su conducta, una muestra de lo que la persona puede hacer en situaciones cotidianas, por lo tanto, los resultados no pueden llevarse más allá de lo que explican.
- Debe protegerse la confidencialidad de la información y usarse únicamente con motivos científicos.
- La evaluación psicológica sólo puede realizarse dentro del contexto de una relación profesional claramente definida.

2. Método

En este capítulo se exponen los componentes que caracterizan la parte empírica de la investigación, como son: el planteamiento del problema, las preguntas de investigación, los objetivos, la justificación de la investigación, las hipótesis, el tipo de estudio, las variables independiente, dependiente y clasificatorias, la definición y la operacionalización de dichas variables, la población y muestra, el contexto y el escenario, así como, el procedimiento.

2.1 Planteamiento del problema de investigación

La revisión de la literatura ha permitido sustentar que a la fecha no hay una escala que mida la adicción al trabajo y que esté dirigida a población mexicana, es por ello que surge la necesidad de elaborar una que sea lo suficientemente confiable y apropiada para aplicarse en los ambientes de organizaciones mexicanas. Por su naturaleza, el tema de la adicción al trabajo es usado con frecuencia y muchas veces es mal empleado, es debido a esto que se vuelve necesario identificar las características del fenómeno y contextualizarlo en la población mexicana.

Por otro lado, se ha encontrado que la mayoría de las escalas construidas para medir el constructo de la adicción al trabajo han sido elaboradas por investigadores de habla inglesa (Robinson, 1989; Spence y Robbins, 1992; Shaufely, 2006; Llorens y del Líbano, 2012). Lo que sugiere, que sus traducciones al español podrían no ser las más adecuadas para aplicarse en población mexicana.

Por ello, se propone la primera versión de un instrumento que mida la adicción al trabajo en el contexto de las organizaciones mexicanas, el cual tenga una confiabilidad significativa, asimismo, se busca identificar la relación entre este constructo y las variables clasificatorias.

Por último, en esta investigación se busca conocer la relación que tiene la adicción al trabajo con la variable calidad de vida en el trabajo, con ello se enriquece el conocimiento sobre dichas variables a nivel personal y organizacional, además, se pueden sugerir alternativas para investigaciones futuras.

2.2 Preguntas de investigación

- ¿Influye la adicción al trabajo en la calidad de vida en el trabajo de una muestra de trabajadores mexicanos?
- ¿Sobre qué factores de la calidad de vida en el trabajo influye la adicción al trabajo en una muestra de trabajadores mexicanos?
- ¿Existe relación estadísticamente significativa entre la adicción al trabajo y las variables clasificatorias (edad, sexo, estado civil, escolaridad, puesto, antigüedad laboral, entre otras)?
- ¿Existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo y las variables clasificatorias (edad, sexo, estado civil, escolaridad, puesto, antigüedad laboral, entre otras)?

2.3 Objetivo general

Determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre la adicción al trabajo y la calidad de vida en el trabajo.

2.4 Objetivos específicos

- Construir una escala mexicana que mida adicción al trabajo.
- Determinar la confiabilidad de la escala para medir la adicción al trabajo.
- Estimar el nivel de adicción al trabajo en una muestra de trabajadores de empresas mexicanas a través de la aplicación piloto del instrumento de adicción al trabajo.
- Estimar el nivel de calidad de vida en el trabajo en una muestra de trabajadores de empresas mexicanas a través de la aplicación piloto del instrumento de calidad de vida en el trabajo.
- Proponer adecuaciones a los instrumentos de adicción al trabajo y calidad de vida en el trabajo, a partir de su aplicación piloto.
- Determinar si hay relación entre las variables clasificatorias y la adicción al trabajo.

- Determinar si existe relación entre las variables clasificatorias y la calidad de vida en el trabajo.

2.5 Justificación de la investigación

Esta investigación pretende colaborar en el conocimiento sobre la adicción al trabajo y su relación con la calidad de vida laboral, con la finalidad de participar en el progreso de la investigación realizada en el ámbito de la salud ocupacional dentro de organizaciones mexicanas.

Por otro lado, la elaboración de una escala de adicción al trabajo que sea confiable reduce los sesgos en la medición de dicho fenómeno y optimiza el tiempo para generar una intervención oportuna.

2.6 Hipótesis

- H01: La variable adicción al trabajo no se asocia significativamente con la variable calidad de vida en el trabajo.
- Ha1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la adicción al trabajo y la calidad de vida en el trabajo.

- H02: La variable adicción al trabajo no se asocia significativamente con las variables clasificatorias.
- Ha2: Existe una relación estadísticamente significativa entre la variable adicción al trabajo y las variables clasificatorias.

- H03: La variable calidad de vida en el trabajo no se asocia significativamente con las variables clasificatorias.
- Ha3: Existe una relación estadísticamente significativa entre la variable calidad de vida en el trabajo y las variables clasificatorias.

2.7 Tipo de estudio

La investigación que se llevó a cabo es una investigación transversal, ex – post facto, en la cual se midió la adicción al trabajo y la calidad de vida laboral en una muestra poblacional y en un tiempo único, con el propósito de describir las variables y analizar su incidencia en un momento dado; se identificó la variable independiente adicción al trabajo relacionada con la variable calidad de vida laboral. Además, el diseño de la investigación fue no experimental, debido a que no se manipularon las variables.

2.8 Variables

Variable independiente: **Adicción al Trabajo**

Acontecimiento progresivo, excesivo y desadaptativo de la actividad laboral, que implica la falta de límites en las horas de trabajo y una interferencia en las demás áreas de la persona como familia, ocio, salud, etc. (Fernández-Montalvo y Echeburúa, 1998).

Variable dependiente: **Calidad de Vida en el Trabajo**

La calidad de vida en el trabajo es el grado de satisfacción personal y profesional determinado por la capacidad de satisfacer necesidades logrando un estado de bienestar a través de las experiencias en el contexto organizacional, actuando sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico y socioprofesional del individuo, produciendo motivación para el trabajo, mejorando la capacidad de adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo y mejorando la creatividad y la voluntad para innovar y aceptar los cambios en la organización (Fernández, 1999; González, 2007; citados en Granados, 2011).

Variables clasificatorias: datos sociodemográficos de la muestra.

- Edad: número de años que tiene en vida una persona.
- Sexo: diferencia entre masculino o femenino.
- Escolaridad: nivel máximo de estudios que cursa o cursó determinada persona.
- Estado civil: si tiene una pareja, si es divorciado(a) o viudo(a) o ninguna de las anteriores.

- Cantidad de hijos: número de personas que la persona ha procreado.
- Tiempo de traslado de casa al trabajo: cantidad de minutos que una persona necesita para ir de su casa al lugar de trabajo y viceversa.
- Personas con las que vive en el hogar: personas con las que una persona está compartiendo actualmente un lugar para vivir.
- Cantidad de personas que dependen económicamente: número de personas que dependen económicamente de otra persona.
- Turno: régimen horario utilizado para dedicarse al proceso productivo, puede ser: matutino, vespertino, nocturno, mixto o especial.
- Personal a cargo: número de personas que un trabajador tiene bajo su dirección, las cuales tienen que reportarle resultados.
- Nivel jerárquico: nivel que ocupa una persona dentro de una organización (operativo, medio o directivo).
- Horas extra: número de horas laboradas diariamente que están fuera de las establecidas en el horario.
- Tipo de trabajador: clasificación de la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal, puede ser: asalariado, empresario, profesionista independiente o trabajador independiente.
- Salario mensual: retribución económica del puesto de trabajo actual.
- Tiempo de antigüedad laboral: número de años laborados desde el primer día en que el trabajador obtiene el empleo en la empresa actual.
- Tipo de jornada: clasificación del tiempo comprendido entre el momento de la llegada al lugar de trabajo y el abandono del mismo, puede ser: tiempo completo, tiempo parcial, continuada o partida.
- Tipo de contrato laboral: clasificación de contrato por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la primera y mediante remuneración.

- Cantidad de empleos: número de trabajos que se desempeñan bajo un contrato formal o informal, y por el cual la persona recibe una remuneración económica o un salario.
- Tiempo de descanso semanal: número de días a la semana que dispone una persona para descansar o distraerse.
- Tiempo destinado al trabajo principal: número de horas que una persona dedica a su trabajo principal.
- Descanso durante la jornada laboral: número de minutos que una persona dispone para descansar durante la jornada laboral.
- Capacitación recibida: número de cursos de capacitación pagados por la organización que una persona ha recibido en los últimos 12 meses.
- Actividad física: realizar algún tipo de actividad que implique realizar esfuerzo físico.
- Actividades deportivas: practicar algún deporte como pasatiempo o de forma profesional.
- Tipo de organización: clasificación de la organización en la que una persona presta sus servicios, puede ser: gubernamental o privada.
- Actividad económica de la organización: clasificación de los procesos que realiza una organización como: la fabricación y comercialización de productos, bienes o servicios.
- Sector de la organización: Cada una de las distintas actividades económicas o productivas a las que se dedica una organización, puede ser: sector primario, energético, industrial, comunicaciones y transportes, comercial, turístico, salud, educativo, financiero, de la construcción, entre otros.
- Tamaño de la organización: volumen de la organización comprendido por la cantidad de personas que laboran para esta, puede ser: micro, pequeña mediana o grande.

2.9 Operacionalización de variables

Adicción al trabajo

Un daño laboral de tipo psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo, debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso a trabajar constantemente. Se proponen cuatro características para definir a una persona adicta al trabajo: una especial actitud laboral; una excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo; un trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando y el desinterés general por cualquier otra actividad como: ocio, deportes, familia, amistades, etc. (Salanova, del Líbano, Llorens, Schaufeli y Fidalgo, 2008 en Castañeda, 2010).

La adicción al trabajo fue medida a través de la escala de adicción al trabajo (ESADIT), elaborada para la presente investigación. Dicha escala está compuesta por siete factores: impulso intrínseco, elevado involucramiento en la organización, control del trabajo, dificultad para delegar, conductas compulsivas, comunicación interpersonal deficiente y el factor global adicción al trabajo. Además, evalúa la interacción de estos factores con algunas variables clasificatorias.

Calidad de vida en el trabajo Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo (Fernández, 1999 citado en Granados, 2011).

La variable calidad de vida en el trabajo fue medida a través de la escala de calidad de vida en el trabajo, construida por la Dra. Juana Patlán Pérez como parte del Proyecto PAPIIT IN304212. Titulado: "Calidad De Vida en el Trabajo y Salud Ocupacional en Trabajadores de Organizaciones Mexicanas, en el 2012.

Dicho instrumento está integrado por 254 reactivos tipo Likert de seis puntos, integrados en 17 factores que están agrupados en cinco categorías. Además, evalúa la interacción de estos factores con algunas variables clasificatorias. Los cuáles son descritos a continuación:

Factores individuales: factores referentes a la satisfacción de necesidades mediante el trabajo para el logro de la plena realización del trabajador (Patlán, 2012).

- F1. Equilibrio trabajo-familia: Grado en el cual el rol desempeñado en el trabajo, las demandas y presiones laborales son compatibles con los roles, demandas y presiones personales y familiares, generando un equilibrio entre el trabajador y su familia o vida personal, provocando sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo. Cuando existe un desequilibrio puede producirse estrés y afectar negativamente al trabajador en ambas esferas de su vida generándole la sensación de estar preocupado, agobiado, estresado, frustrado, incompetente, insatisfecho, inestable, desmotivado, incómodo, desconcentrado, intolerante, decepcionado e incomprendido (Patlán, 2012).
- F2. Satisfacción con el trabajo: Estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción favorable del trabajador hacia su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas en la organización. Esta valoración es subjetiva y está sujeta a las experiencias laborales previas. Cuando el individuo realiza un trabajo agradable, con un buen ambiente para trabajar, además de una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes a sus expectativas se logra que se sienta satisfecho, alegre, motivado, tranquilo, exitoso, productivo y competente; evitando sentirse molesto, triste, frustrado, desmotivado, insatisfecho, incompetente e indiferente. La satisfacción en el trabajo puede ser un consecuente tanto de la personalidad del individuo como del ambiente laboral (Patlán, 2012).
- F3. Desarrollo laboral y profesional: Se refiere a la existencia de oportunidades que la organización ofrece al trabajador para aplicar y desarrollar sus habilidades en el trabajo, permitiéndole adquirir conocimientos y desarrollar nuevas habilidades o reforzar aquellos que hayan sido adquiridos con anterioridad y que sean útiles para su desempeño y desarrollo laboral con la posibilidad de ascender de puesto de acuerdo a las capacidades, conocimientos, resultados y méritos laborales del trabajador contribuyendo a que el trabajador tenga una carrera y perspectiva laboral de largo plazo en la organización. Provocando que el trabajador se sienta alegre, motivado, capaz, satisfecho, reconocido, entusiasmado, exitoso, activo y eficaz; evitando que se sienta frustrado, desmotivado, incapaz, molesto, triste, insatisfecho, desvalorado, preocupado, reprimido e indiferente (Patlán, 2012).
- F4. Motivación en el trabajo: Conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales

y alcanzar sus objetivos mediante el desempeño de su trabajo. Se trata de un proceso que activa y dinamiza al trabajador presentando un comportamiento y desempeño para sentirse alegre, satisfecho, competente, activo, seguro, motivado, eficaz, entusiasmado, productivo y comprometido en el trabajo; evitando sentirse triste, molesto, desmotivado, apático, frustrado, insatisfecho, incompetente, monótono, improductivo y cansado (Patlán, 2012).

- F5. Bienestar en el trabajo: Estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la experiencia en sus labores. Las personas con bienestar en su trabajo tienden a sentirse alegres, tranquilas, satisfechas, cómodas, seguras, motivadas, estables, entusiasmadas y activas en el trabajo; alejando sentirse molestas, preocupadas, incómodas, desmotivadas, insatisfechas, agobiadas, frustradas e inseguras (Patlán, 2012).

Factores del ambiente de trabajo: los factores del ambiente y las condiciones de trabajo que pueden representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores repercutiendo en su calidad de vida (Patlán, 2012).

- F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y el proceso de trabajo en la cual los empleados realizan sus actividades, con influencia en el desempeño y en la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores. Incluye factores (físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc.) del medio ambiente. Estos factores constituyen las demandas, requerimientos y limitaciones del puesto para el desempeño del trabajo. Cuando las condiciones y medio ambiente de trabajo son favorables, el trabajador podrá sentirse cómodo, alegre, tranquilo, seguro, satisfecho, motivado, activo, saludable y entusiasmado; evitando sentirse molesto, incómodo, estresado, agobiado, preocupado, desmotivado, inseguro, insatisfecho, desconcentrado o cansado (Patlán, 2012).
- F7. Seguridad y salud en el trabajo: Percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable, lo

cual propicia que el trabajo se lleve a cabo de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños al trabajador. Cuando existe seguridad y salud en un espacio de trabajo, los trabajadores se podrán sentir alegres, seguros, tranquilos, cómodos, satisfechos, motivados, saludables, estables y valorados por parte de la organización, evitando sentirse preocupados, inseguros, nerviosos, molestos, desconfiados, incómodos e incluso en peligro (Patlán, 2012).

Factores del trabajo y de la organización: son los factores relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas contribuyentes a la calidad de vida en el trabajo (Patlán, 2012).

- F8. Contenido y significado del trabajo: Percepción de desempeñar un trabajo interesante, con significado, variado, bien considerado y con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo personal. El trabajo debe tener un contenido y un significado para la persona que lo realiza, el trabajo debe ser valioso y de utilidad para la organización y la sociedad en general, además de ofrecer oportunidades de aplicación y desarrollo de conocimientos y habilidades, la toma de decisiones y el desarrollo personal y laboral. Cuando la persona percibe que desempeña un trabajo satisfactorio, significativo, creativo y valioso se sentirá alegre, competente, satisfecha, importante, motivada, eficaz, responsable, exitosa, reconocida y comprometida en su trabajo, en contra de sentirse frustrada, monótona, incompetente, desmotivada, molesta, insatisfecha, indiferente, desvalorada y cansada (Patlán, 2012).
- F9. Retribución económica por el trabajo: Percepción del trabajador respecto a recibir de la organización una remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades poseídas y aplicadas con éxito a varias tareas, así como por sus contribuciones personales y el desempeño efectuado en sus actividades laborales. Cuando la retribución económica recibida es adecuada de acuerdo con las actividades realizadas, el trabajador podrá sentirse alegre, satisfecho, reconocido, motivado, tranquilo, seguro, cómodo, competente, exitoso y comprometido con el trabajo, evitando sentirse molesto, insatisfecho, frustrado, desmotivado, desvalorado, preocupado, agobiado, incompetente e indiferente para la organización (Patlán, 2012).
- F10. Autonomía y control en el trabajo: Percepción del grado de libertad, autonomía e independencia proporcionado al trabajador para organizar y realizar su trabajo,

pudiendo tomar decisiones respecto al contenido de sus tareas (orden, velocidad, métodos), así como a la cantidad y el tipo de trabajo, incluyendo los momentos de trabajo y de descanso (ritmo, pausas y vacaciones). Cuando un trabajador percibe autonomía en su trabajo es probable que se sienta alegre, competente, satisfecho, responsable, seguro, libre, comprometido, motivado, tranquilo o importante dentro de la organización, evitando sentirse reprimido, frustrado, molesto, incapaz, agobiado, insatisfecho, desmotivado, preocupado o desvalorado (Patlán, 2012).

- F11. Estabilidad laboral: Percepción respecto a la certidumbre de conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias el cual preferentemente debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia en su trabajo, garantizándole desarrollo laboral, social, familiar y personal. Cuando el trabajador tiene un empleo estable se siente tranquilo, seguro, alegre, satisfecho, estable, motivado, cómodo, responsable, comprometido y entusiasmado. Cuando el trabajador no percibe estabilidad laboral puede sentirse preocupado, triste, inseguro, nervioso, molesto, agobiado, asustado, estresado, frustrado o desmotivado (Patlán, 2012).
- F12. Participación en la toma de decisiones: Percepción de las oportunidades del trabajador para participar en la toma de decisiones del trabajo. En este sentido, la organización informa y proporciona a sus empleados los medios de participación para aprovechar sus capacidades en la toma de decisiones importantes para el desarrollo de sus actividades laborales o la mejora de la productividad y logro de los objetivos de la organización. La participación en la toma de decisiones incrementa la autonomía y el control sobre el trabajo provocando que los trabajadores se sientan más productivos, satisfechos, comprometidos, importantes, alegres, competentes, reconocidos, motivados, activos, eficaces, responsables o comprometidos. La falta de participación en la toma de decisiones induce a los trabajadores a sentirse molestos, tristes, desvalorados, frustrados, ignorados, indiferentes, incapaces, apartados, desmotivados o insatisfechos (Patlán, 2012).

Factores del entorno socio-laboral: factores que satisfacen necesidades en el ámbito social e interpersonal en el trabajo (necesidades sociales, de pertenencia y estima) y contribuyen a la calidad de vida laboral (Patlán, 2012).

- F13. Relaciones interpersonales: Percepción de la posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo y personas vinculadas a la organización tales como clientes o usuarios, permitiéndole establecer vínculos de confianza y apoyo, generando un entorno de trabajo más confortable. Cuando el trabajador tiene sólidas relaciones interpersonales en su trabajo se siente alegre, seguro, tranquilo, cómodo, amigable, satisfecho, motivado, integrado y apoyado; en cambio si no tiene relaciones interpersonales favorables puede sentirse aislado, triste, inseguro, preocupado, molesto, incómodo, frustrado, desconfiado, reprimido o antisocial (Patlán, 2012).
- F14. Retroalimentación: Grado en el cual el trabajador recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar la eficiencia y productividad de su trabajo a fin de permitirle conocer su rendimiento y el logro de metas y mejorar su desempeño. Cuando el trabajador recibe la información necesaria para mejorar su desempeño y rendimiento se siente seguro, motivado, alegre, valorado, guiado, tomado en cuenta, satisfecho, retroalimentado, importante y competente. En cambio cuando el trabajador no cuenta con una retroalimentación en el trabajo, se puede sentir preocupado, ignorado, desorientado, indiferente, desmotivado, apartado, incompetente, triste, frustrado o molesto (Patlán, 2012).
- F15. Apoyo organizacional: Percepción del trabajador de sentirse respaldado por la organización y sus superiores. Refleja las creencias de los empleados respecto a si la organización valora sus contribuciones, su desarrollo laboral y profesional, considera sus objetivos y valores, escucha sus quejas, reciben ayuda cuando tienen un problema y confían en un trato justo, aumentando su autoestima, disminuyendo su estrés, brindándoles un sentido de pertenencia, creando un ambiente o clima de apoyo, comprensión y confianza, en el que se ayuda a los empleados a percibir la situación como menos amenazante y experimentar consecuencias menos negativas. Cuando el trabajador percibe contar con apoyo de la organización y de sus superiores se siente seguro, alegre, motivado, satisfecho, apoyado, reconocido, comprometido, capaz,

tranquilo e importante. En cambio cuando un trabajador no tiene apoyo en la organización con respecto a su trabajo se sentirá molesto, triste, ignorado, desvalorado, frustrado, desmotivado, indiferente, aislado, preocupado e insatisfecho (Patlán, 2012).

- F16. Reconocimiento: Percepción del trabajador respecto a las acciones efectuadas por la organización y los superiores para distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por el trabajador en el desempeño de sus actividades. Estas acciones llevarán a los empleados a sentirse alegres, satisfechos, valorados, motivados, competentes, importantes, seguros, comprometidos, eficaces y activos en el trabajo. Cuando no hay un reconocimiento por parte de la organización hacia sus trabajadores, es probable que ellos se sientan frustrados, molestos, decepcionados, desmotivados, desvalorados, desanimados, indiferentes, incompetentes o insatisfechos (Patlán, 2012).

Factor global: Calidad de vida en el trabajo.

- F17. Calidad de vida en el trabajo: Percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas por éste para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, particularmente en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social, así como, un medio para preservar su salud y su economía. Los trabajadores con calidad de vida en el trabajo se sienten alegres, productivos, activos, responsables, amigables, satisfechos, competentes, comprometidos, entusiasmados y saludables. En cambio, si los trabajadores carecen de calidad de vida en su trabajo es probable que se sientan preocupados, molestos, incompetentes, indiferentes, improductivos, desmotivados, frustrados, insatisfechos e irresponsables (Patlán, 2012).

2.10 Población y muestra

La muestra utilizada para esta investigación fue intencional, ya que se seleccionaron a los trabajadores que participaron en ella. El criterio de inclusión fue que se encontraran trabajando en el momento de la aplicación de los instrumentos y que tuvieran al menos seis meses laborando para una organización mexicana.

Para la aplicación de redes semánticas naturales se obtuvo una muestra de 129 trabajadores. Las edades oscilaron entre los 22 y 65 años de edad, cuyo primer rango iba de los 21 a los 30 años constituyendo el 44%, de los 31 a los 40 años con un 34%, de los 41 a los 50 años el 16%, de los 51 a los 60 años con un 5% y finalmente el 1% se formó de los 61 años en adelante.

El 60% de la muestra fueron mujeres y el otro 40% hombres, cuyo grado máximo de estudios fue: 1% secundaria, 11% bachillerato, 76% licenciatura y 12% posgrado, ubicándose el 37% como operativos, 47% como mandos medios y el 16% como directivos y por último, trabajando en promedio 8.7 horas al día.

Para el piloteo de la prueba ESADIT, la escala CVT y para la determinación de una relación existente entre adicción al trabajo y la calidad de vida laboral se obtuvo una muestra de 111 trabajadores de organizaciones mexicanas que tenían al menos seis meses laborando dentro de la organización.

Las edades oscilaron entre los 21 y 64 años, cuyo primer rango iba de los 21 a los 30 años constituyendo el 26%, de los 31 a los 40 años con un 36%, de los 41 a los 50 años el 29%, de los 51 a los 60 años con un 7% y finalmente el 2% se formó de los 61 años en adelante.

Así mismo, el 62% estuvo constituido por mujeres y el otro 38% por hombres, el 11% tiene como nivel máximo de estudios la secundaria, el 49% cursó hasta nivel bachillerato, el 30% terminó la licenciatura y el 10% tiene estudios de posgrado.

El 44% trabaja en un nivel operativo, el 43% se ubica en un rango medio y el 13% tiene un nivel directivo dentro de la organización, de ellos el 56% no tenía personal bajo su cargo, el 36% reportó tener de una a diez personas, el 5% reportó de 11 a 50 personas y el 3% informó tener más de 50 personas a su cargo. Por último, la muestra reportó haber trabajado un promedio de 47 horas semanales.

2.11 Contexto y Escenario

Se aplicó en organizaciones mexicanas de tipo público y privado, cuya principal actividad económica eran los servicios, principalmente en los sectores: educativo, comercial, deportivo, farmacéutico, de comunicaciones y transportes y de la salud.

2.12 Procedimiento

El procedimiento que se llevó a cabo en esta investigación involucró dos etapas: la primera fue sobre el proceso de la elaboración de la escala de adicción al trabajo, la cual se compuso de siete fases para poder llegar a una propuesta de este instrumento.

Por otro lado, la segunda etapa se formó de cinco fases, las cuales abarcaron lo relativo al piloteo de la escala de CVT elaborada por la Dra. Juana Patlán y de la escala de adicción al trabajo elaborada para esta investigación, es decir, los análisis estadísticos del banco de reactivos y la relación entre las variables adicción al trabajo, calidad de vida en el trabajo y las variables clasificatorias.

La siguiente tabla esquematiza el procedimiento que se llevó a cabo durante la investigación (véase Tabla 2.1).

Tabla 2.1. Etapas del proceso que se realizó en la investigación.

Etapa 1. Procedimiento para la elaboración de la Escala de Adicción al Trabajo.	
Fase 1	Acercamiento a la medición de la adicción al trabajo.
Fase 2	Identificación de los factores y estructura conceptual de la escala.
Fase 3	Determinación del significado psicológico del constructo mediante la aplicación de redes semánticas naturales.
Fase 4	Contrastación de los resultados obtenidos en la revisión a la literatura con las redes semánticas naturales.
Fase 5	Construcción y elaboración del banco de reactivos.
Fase 6	Validez interjueces del banco de reactivos.
Fase 7	Propuesta final de la escala de adicción al trabajo.
Etapa 2. Procedimiento para el piloteo de las escalas ESADIT y CVT.	
Fase 1	Piloteo de la escala de adicción al trabajo y de la escala de calidad de vida en el trabajo.
Fase 2	Análisis psicométrico del banco de reactivos.
Fase 3	Relación entre adicción al trabajo y calidad de vida en el trabajo.
Fase 4	Relación entre variables clasificatorias y la adicción al trabajo.
Fase 5	Relación entre variables clasificatorias y la calidad de vida en el trabajo.

Fuente: elaboración propia.

2.12.1 Procedimiento para la elaboración de la Escala de Adicción al Trabajo

El procedimiento para la elaboración de la escala de adicción al trabajo se dividió en siete fases: 1) acercamiento a la medición de la adicción al trabajo, 2) identificación de los factores y estructura conceptual de la escala, 3) determinación del significado psicológico del constructo mediante la aplicación de redes semánticas naturales, 4) contrastación de los resultados obtenidos en la revisión a la literatura con las redes semánticas naturales, 5) construcción y elaboración del banco de reactivos, 6) validez interjueces del banco de reactivos y 7) propuesta final de la escala de adicción al trabajo.

2.12.1.1 Fase uno: acercamiento a la medición de la Adicción al Trabajo

El primer paso para la construcción del instrumento, fue revisar la bibliografía disponible sobre adicción al trabajo, desde los antecedentes históricos, las definiciones, características, perfil tipológico del adicto al trabajo y factores que componen dicho fenómeno. Así mismo, se buscaron los instrumentos de adicción al trabajo más utilizados, considerando la manera en que cada autor define el constructo, así como, las formas y métodos para medir que se han utilizado.

Fue entonces necesario comprender términos como: tendencias compulsivas, control, autoabsorción, incapacidad para delegar, rendimiento, impulsividad, necesidad de control, satisfacción en el trabajo, involucramiento en el trabajo, culpa y ansiedad, entre otros.

2.12.1.2 Fase dos: identificación de los factores y estructura conceptual de la escala

Para la construcción del instrumento se creó una definición de adicción al trabajo basada en los factores determinados por la bibliografía, además dichos factores debían cumplir dos criterios: que el factor haya sido utilizado en diferentes escalas o que aunque el nombre del factor no sea el mismo su significado debe ser equiparable comparándolo con otras definiciones de diferentes escalas.

Para la construcción de reactivos, se identificaron las definiciones de cada uno de los factores que componen al fenómeno a evaluar.

2.12.1.3 Fase tres: Determinación del significado psicológico de los constructos mediante la aplicación de Redes Semánticas Naturales

Una vez determinados los factores que componen la adicción al trabajo, se determinó el significado psicológico de los constructos mediante la aplicación de Redes Semánticas Naturales (para mayor referencia, véase capítulo uno).

En esta etapa, se elaboraron frases estímulo que se usaron para la aplicación de redes semánticas naturales (RSN), por cada factor se elaboró un estímulo positivo y un estímulo negativo.

Posteriormente, se integraron las frases estímulo en un cuestionario al que se agregaron cinco líneas de respuesta por cada oración, además se agregaron variables clasificatorias como: edad, sexo, escolaridad, puesto, nivel jerárquico y horas de trabajo al día (véase Anexo uno).

En las instrucciones se pidió dos actividades a los participantes: definir el estímulo presentado mediante palabras que lo explicaran o estuvieran relacionadas con la frase estímulo. Además, asignarle un valor a cada palabra que habían escrito, en función de la importancia que tenían, asignando el número 1 a la palabra más cercana o relacionada con la frase, el número 2 a la que le sigue en importancia, y así sucesivamente hasta terminar de ordenar las palabras mencionadas.

Posteriormente, se aplicaron los cuestionarios de redes semánticas. Para elegir a los sujetos solamente se cumplió con la condición de que fueran personas que tuvieran al menos seis meses laborando dentro de una organización mexicana.

La captura de datos se hizo en hojas de Excel, una vez capturadas las palabras mencionadas en cada frase estímulo se obtuvo el peso semántico (PS), la distancia semántica cuantitativa (DSC), el conjunto SAM, entre otros datos. Dichos valores se basaron en la técnica de redes semánticas naturales descrita para la construcción de instrumentos por Reyes Lagunes (1993, en Mercado, López y Velasco, 2011).

El valor del peso semántico (PS) de cada palabra definidora se consiguió a través de la suma de los valores por la jerarquización asignada, en donde el número uno de la jerarquía se multiplicó por cinco, el dos por cuatro, el tres por tres, el cuatro por dos y el cinco por uno. El

peso semántico da idea de cuáles de las palabras que conforman la red son las que mejor definen o las que producen mayor significado del estímulo.

La distancia semántica cuantitativa (DSC) se obtuvo asignándole a la definidora con mayor peso semántico el 100% y produciendo los demás valores a partir de una regla de ese valor. Dicho procedimiento indicó la cercanía de las palabras con respecto a la que tiene mayor peso semántico.

Cada conjunto SAM tuvo un número diferente de palabras definidoras elegidas por ser las que están ubicadas en la parte superior del punto de corte de acuerdo con el peso semántico.

2.12.1.4 Fase cuatro: contrastación de los resultados obtenidos en la revisión a la literatura con las redes semánticas naturales

Una vez que se obtuvo el conjunto SAM de los estímulos positivos y negativos de cada factor se elaboraron definiciones con los resultados conseguidos en las redes semánticas naturales y de estas definiciones se sacaron reactivos para la elaboración del instrumento.

Posteriormente, se elaboraron definiciones de adicción al trabajo y sus factores contrastando las definiciones teóricas con los significados psicológicos resultantes de las RSN, fue así como, se elaboró una definición teórico-cultural para cada factor fundamentada con literatura especializada pero también con un proceso reconstructivo de información.

2.12.1.5 Fase cinco: Construcción y elaboración de reactivos

Hasta el momento, se han elaborado tres definiciones por factor (teórica, RSN y teórico-cultural) y reactivos de cada factor: aproximadamente 25% de reactivos positivos de la teoría, 25% de reactivos positivos de las RSN, 25% de reactivos negativos de la teoría y 25% de reactivos negativos de las RSN, incluyendo el factor global adicción al trabajo. Estos datos se integraron en un banco de reactivos que posteriormente sirvió para la fase de validez interjueces.

2.12.1.6 Fase seis: Validez Interjueces del banco de reactivos

Al inicio de esta etapa, se reunió en un cuestionario: la definición integral del primer factor junto con todos los reactivos elaborados para ese constructo, después la definición integral

del segundo factor y todos los reactivos que le correspondían, así sucesivamente con los factores y el factor global: adicción al trabajo.

La aplicación contó con la participación de psicólogos expertos en Psicología Ocupacional pertenecientes a diferentes instituciones educativas. Cada juez debía calificar todos los reactivos de acuerdo con la definición integral presentada en el instrumento, para ello tenía cuatro opciones de respuesta: no corresponde, corresponde poco, sí corresponde y corresponde totalmente. Además, tenían una opción para hacer recomendaciones y sugerencias, en caso de que el reactivo no fuera claro, comprensible o adecuado (véase Anexo dos).

La información obtenida en los cuestionarios de validez interjueces se capturó en una base de datos en SPSS, asignando el valor 1 a las opciones: no corresponde y corresponde poco, por otro lado, se asignó el valor 2 a las opciones: sí corresponde y corresponde totalmente.

Posteriormente, se hicieron ajustes a los reactivos según las sugerencias hechas por los jueces. Consecutivamente, se obtuvo la distribución de frecuencias de esos dos valores llamados “corresponde” y “no corresponde”, se sacaron los porcentajes y de todos los reactivos se tomaron solamente los que tenían mayor porcentaje de acuerdo con los jueces, los cuales volvieron a ser revisados por dos jueces más.

2.12.1.7 Fase siete: propuesta de la escala de Adicción al Trabajo

A partir de la información recolectada y posteriormente analizada en la fase anterior, se integró un cuestionario con los reactivos resultantes de la validez interjueces, que posteriormente tuvieron otros ajustes.

La elaboración del instrumento se realizó intercalando los reactivos, considerando todas las dimensiones, en cuya versión se tuvo especial cuidado de no incluir de manera continua reactivos que exploraran el mismo factor, con la finalidad de evitar un patrón de respuestas, finalmente se incluyeron reactivos clasificatorios, los cuales se enlistan a continuación:

- Edad.
- Sexo.
- Escolaridad.

- Estado civil.
- Cantidad de hijos.
- Tiempo de traslado de casa al trabajo.
- Personas con las que vive en el hogar.
- Cantidad de personas que dependen económicamente.
- Turno.
- Personal a cargo.
- Nivel jerárquico.
- Horas extra.
- Tipo de trabajador.
- Salario mensual.
- Tiempo de antigüedad laboral.
- Tipo de jornada.
- Tipo de contrato laboral.
- Cantidad de empleos.
- Tiempo de descanso semanal.
- Tiempo destinado al trabajo principal.
- Descanso durante la jornada laboral.
- Capacitación recibida.
- Actividad física.
- Actividades deportivas.
- Tipo de organización.
- Actividad económica de la organización.
- Sector de la organización.
- Tamaño de la organización.

2.12.2 Procedimiento para el piloteo de las escalas ESADIT y CVT

La segunda parte de la investigación se dividió en cinco fases: 1) piloteo de la escala de Adicción al Trabajo (ESADIT) y la escala de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), 2) análisis psicométrico del banco de reactivos, 3) relación entre adicción al trabajo y calidad de vida en el trabajo, 4) relación entre variables clasificatorias y adicción al trabajo, finalmente, 5) relación entre variables clasificatorias y calidad de vida en el trabajo.

2.12.2.1 Fase uno: piloteo de la escala de Adicción al Trabajo y la escala de Calidad de Vida en el Trabajo

Con el objetivo de mejorar el nivel de comprensión de las escalas ESADIT y CVT, se realizó el primer piloteo de las pruebas, la aplicación contó con una muestra de 111 participantes los cuales cumplieron con el criterio de haber estado trabajando en ese momento y haber cumplido por lo menos seis meses laborando para alguna organización mexicana.

La aplicación de los instrumentos se realizó de manera individual, se les entregó a los participantes un cuadernillo que incluía los dos cuestionarios y hojas de respuestas correspondientes a cada cuestionario; el tiempo para contestar ambos cuestionarios fue aproximadamente de dos horas, sin embargo, se hizo la sugerencia de contestar uno y después de un descanso contestar el siguiente (véase Anexo tres y Anexo cuatro).

2.12.2.2 Fase dos: análisis psicométrico del banco de reactivos

Una vez concluida la aplicación de cuestionarios, se capturaron los datos en una base del paquete estadístico SPSS, con esta información se hizo el análisis de los reactivos mediante el análisis de curvas normales por reactivo y el análisis de discriminación de los reactivos.

Posteriormente, se llevó a cabo el análisis para determinar la confiabilidad del instrumento utilizando el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach (para mayor referencia, véase el capítulo uno). Para esto, se obtuvieron los índices alfa del grupo de reactivos correspondientes a cada factor, al obtener los índices se solicitó ver la confiabilidad si se eliminara el reactivo, esto permitió ajustar la versión final de las pruebas y aumentar la confiabilidad de cada factor, incluyendo el factor global.

Una vez eliminados los reactivos menos significativos, se agruparon los que resultaron confiables por factor y se estimaron las puntuaciones medias de cada factor, esto permitió realizar los análisis de correlación para las siguientes etapas.

2.12.2.3 Fase tres: relación entre Adicción al trabajo y Calidad de vida en el trabajo

En esta fase se realizaron correlaciones de Pearson entre las variables independiente y dependiente y entre los factores de cada escala, este índice de correlación permitió conocer cuáles son los factores pertenecientes a la variable adicción al trabajo que tuvieron relación con los factores de la variable: calidad de vida en el trabajo y cuáles son los factores pertenecientes a la misma variable que tuvieron una relación significativa.

Así mismo, declarar si se cumplió con la principal hipótesis propuesta al inicio de esta investigación: la variable adicción al trabajo tiene una relación estadísticamente significativa con la variable calidad de vida en el trabajo.

2.12.2.4 Fase cuatro: relación entre las variables clasificatorias y la Adicción al Trabajo

Para determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre las variables clasificatorias y la adicción al trabajo se realizaron los siguientes análisis estadísticos: correlación de Pearson, análisis de varianza y prueba t-Student.

2.12.2.5 Fase cinco: relación entre las variables clasificatorias y la Calidad de Vida en el Trabajo

Para determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre las variables clasificatorias y la variable calidad de vida en el trabajo se realizaron los siguientes análisis estadísticos: correlación de Pearson, análisis de varianza y prueba t-Student.

3. Resultados

El objetivo general de la presente investigación fue orientado a determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la adicción al trabajo.

Para alcanzar dicho objetivo, esta investigación se dividió en dos etapas: la primera involucra lo relativo a la construcción del instrumento de adicción al trabajo y la segunda etapa involucra lo correspondiente al piloteo de las escalas ESADIT y CVT.

Para seguir con esta línea de trabajo, los resultados se presentan a continuación en las dos etapas que se han estado trabajando: elaboración de la escala de adicción al trabajo y la correlación entre las variables: independiente, dependiente y clasificatorias.

3.1 Resultados de la elaboración de la escala para Adicción al Trabajo (ESADIT)

En este apartado se reportan los resultados obtenidos en las fases que se describieron anteriormente y que tienen como objetivo la construcción de una escala válida y confiable de adicción al trabajo.

3.1.1 Fase uno: acercamiento a la medición de la Adicción al Trabajo

En esta fase se identificaron las principales definiciones que componen el constructo adicción al trabajo y de sus factores, además se hizo un análisis de las escalas encontradas sobre el tema y de los enfoques teóricos propuestos hasta ahora.

3.1.1.1 Análisis de la definición conceptual del constructo

De la bibliografía disponible se identificaron definiciones referentes a la adicción al trabajo, posteriormente se analizaron. En la siguiente tabla (Tabla 3.1) se presentan las definiciones más relevantes identificadas en la literatura.

Tabla 3.1. Definiciones de adicción al trabajo identificadas en la revisión a la literatura.

Autor	Definición de adicción al trabajo.
Fernández – Montalvo y Echeburúa (1998 citado en Echeburúa, 2000)	Es un acontecimiento progresivo, excesivo y desadaptativo de la actividad laboral, que implica la falta de límites en las horas de trabajo y una interferencia en las demás actividades de la persona como familia, ocio, salud, etc. Al margen de las percepciones distorsionadas del individuo, la sobre implicación laboral responde a la necesidad personal, más que a las necesidades objetivas del entorno laboral.
Taris et al. (2008 citado en Griffiths, 2011)	Es una adicción con un componente comportamental y un componente psicológico, el primero se forma del trabajo excesivamente duro o mejor dicho, un alto número de horas, mientras que el componente psicológico comprende la obsesión entendiéndose como obsesión la idea fija y perseverante por el trabajo, es decir, no poder desprenderse de él.
Salanova, Del Líbano, Llorens y Schaufeli (2006)	Es un daño laboral de tipo psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo, debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso a trabajar constantemente.
Ersoy-Kart (2005)	Es la necesidad incontrolable de trabajar incesantemente. Los trabajadores voluntariamente pasan horas en el trabajo a costa de su vida privada. Este fenómeno puede ser un mecanismo que libera a las personas de resolver problemas, hacer frente a sus emociones, y/o llevar a cabo las responsabilidades concernientes a su vida personal.
McMillan, O'driscoll y Brady (2004)	Es la concentración excesiva en el trabajo y la percepción del trabajo con mayor significado que las relaciones personales, los trabajadores incesantes piensan que poseen recursos limitados (sienten que no les alcanza el tiempo) y en consecuencia, evalúan la inversión en las relaciones personales como una amenaza a su vida laboral.
Echeburúa (2000)	Es la necesidad irrefrenable de dedicar su vida y tiempo al trabajo de un modo central y excesivo que lleva al trabajador a sentirse insatisfecho o irritable cuando se encuentra alejado de la actividad laboral.
Robinson (1997 citado en Castañeda y García de Alba, 2011)	Se trata de aquel trabajador incapaz de regular sus hábitos laborales y termina por excluir otras formas de actividades e intereses personales.
Killinger (1993 citado en Echeburúa, 2000)	Es la elevada actividad laboral, el impulso de trabajar debido a presiones internas, la incapacidad para disfrutar de la tarea, además, la búsqueda de poder y prestigio a causa de sentimientos de inferioridad.

Tabla 3.1. Definiciones de adicción al trabajo identificadas en la revisión a la literatura.

Autor	Definición de adicción al trabajo.
Spence y Robbins (1992)	Es el acto de involucrarse altamente en el trabajo, las personas se sienten impulsadas a trabajar por presiones interiores más que por disfrutar su trabajo.
Minirth et al. (1981 citado en Brady, Vodanovich y Rotunda, 2008)	Es la dependencia de las actividades de trabajo que deja alteraciones notables en otros aspectos del individuo, tales como, los sentimientos y la intimidad.
Machlowitz (1980 citado en Castañeda, 2010)	Se trata del individuo que dedica más tiempo a su trabajo de lo que le es exigido.
Avena (1971 citado en Brady et al., 2008)	Es la necesidad de trabajar que se convierte en excesiva y crea una perturbación perceptible en la salud, la satisfacción personal y en las relaciones interpersonales.

Posterior a la revisión de las definiciones sobre adicción al trabajo se realizó una definición propia que se utiliza en posteriores etapas de esta investigación. Dicha definición se presenta a continuación:

Adicción al trabajo: Conjunto de factores que se manifiestan en una persona por medio del deseo intenso de trabajar, la necesidad de control del tiempo y las condiciones en que realiza el trabajo, la dificultad para trabajar en equipo y para delegar o asignar tareas a subordinados. Por este motivo, la persona adicta al trabajo está altamente involucrada en su trabajo, dedica gran cantidad de tiempo y esfuerzo a ello, lo que a largo plazo le genera deficiencias en la comunicación con los demás, la imposibilidad para establecer relaciones interpersonales y dificultad para adaptarse dentro y fuera del trabajo.

3.1.1.2 Análisis de las escalas de medición de la Adicción al Trabajo identificadas en la literatura

En la Tabla 3.2 se muestran los factores identificados en las siete escalas que se encontraron en la literatura para medir la adicción al trabajo. La escala que reporta menor número de factores es *DUWAS* (Shaufely y Taris, 2004; Patel, Bowler, Bowler y Methe, 2012;) con dos factores y la que reporta mayor número de factores es *BWAS* (Andreassen et al., 2014) con siete factores.

Como se puede observar cuatro de las siete escalas fueron elaboradas por investigadores estadounidenses los cuales utilizaron muestras de estudiantes universitarios y trabajadores para el piloteo de sus pruebas. Por otro lado, para la elaboración de las escalas *DUWAS* y *DUWAS-10* se utilizó una muestra de trabajadores holandeses y españoles.

La escala con menor número de reactivos es *BWAS* con siete reactivos, seguida de *DUWAS-10* la cual como su nombre lo indica cuenta con diez reactivos y la escala con mayor número de reactivos es *WAC* que mide la adicción al trabajo con 72 reactivos.

En cinco de las siete escalas se utiliza la escala de respuesta de tipo Likert, tres de ellas están compuestas de cuatro opciones de respuesta que van de nunca a siempre, por su parte *WORKBAT* está compuesta de cinco opciones de respuesta que van de totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo y *BWAS* también está compuesta por cinco opciones de respuesta que van de nunca a siempre.

La confiabilidad global en la mayoría de las escalas es mayor a .80, sin embargo, es necesario profundizar en la confiabilidad de sus factores pues se han reportado confiabilidades menores a .6 en algunos de los factores (Patel et al., 2012).

En algunas las escalas se tiene la misma norma de calificación, es decir, al obtener puntuaciones por arriba del 70% se estaría identificando a una persona adicta al trabajo.

Tabla 3.2. Características de las escalas de Adicción al Trabajo identificadas en la literatura.

Nombre de la escala	<i>The Work Addiction Risk Test (WART)</i>	<i>Workaholism Battery (WORKBAT)</i>	<i>(SNAP-Work)</i>	<i>Workaholic Adjective Checklist (WAC)</i>	<i>The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)</i>	<i>The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10)</i>	<i>Bergen Work Addiction Scale (BWAS)</i>
Autor	Robinson	Spence y Robbins	Lee Anna Clark	Haymon	Wilmar Shaufely	Salanova, et al.	Andreassen et al.
Año	1989	1992	1993	1993	2006	2010	2012
País	EU	EU	EU	EU	Holanda	Holanda	Noruega
Universidad y/o Instituto	Universidad del Norte de Carolina	Journal de evaluación de la personalidad	Universidad de Minnesota	Universidad de Florida	Universidad de Utrecht	Universidad Jaume I y Universidad de Utrecht	Universidad de Bergen
Factores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tendencias compulsivas 2. Control 3. Autoabsorción 4. Incapacidad para delegar 5. Autovaloración 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impulsividad 2. Goce del trabajo 3. Implicación en el trabajo 	NE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ansiedad 2. Conducta obsesiva-compulsiva 3. Manía 4. Intolerancia 5. Incertidumbre cuando no se está trabajando 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo excesivo 2. Trabajo compulsivo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo excesivo 2. Trabajo compulsivo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preocupación por el trabajo 2. Trabajar para evitar ansiedad o estrés 3. Conflicto 4. Estrés ante la imposibilidad de trabajar 5. Tolerancia a trabajar en exceso 6. Recaída 7. Problemas de salud
Número de reactivos	25	25	18	72	17	10	7
Escala de respuesta	Likert de 4 puntos: 1=nunca 2=algunas veces 3=a menudo 4=siempre	Likert de 5 puntos: 1= totalmente de acuerdo 5=totalmente en desacuerdo	Dicotómico: Cierto-falso	NE	Likert de 4 puntos: 1=(casi) nunca 2= a veces 3= a menudo 4= (casi) siempre	Likert de 4 puntos: 1=(casi) nunca 2= a veces 3= a menudo 4= (casi) siempre	Likert de 5 puntos: 1= nunca 5= siempre
Confiabilidad	.88	.80	.82	NE	.87	NE	.84
Muestra	363	291	NE	253	2 714	NE	12 137
Población	Estudiantes	Estudiantes universitarios estadounidenses, trabajadores sociales y MBA graduados.	Estudiantes y trabajadores.	Estudiantes varones que se habían descrito como adictos al trabajo.	Trabajadores holandeses (n= 2.164) Trabajadores españoles (n= 550).	Trabajadores holandeses y españoles.	Empleados noruegos
Normas	No adictos=25-54 pts. Pseudoadictos=55-70. Adictos=70-100.	NE	NE	Adictos= tercio más alto de las puntuaciones. No adictos= tercio más bajo de las puntuaciones.	Adictos= puntuación mayor al 75% en trabajo excesivo y en compulsión por trabajar (o en el combinado de las dos dimensiones).	NE	NE

Fuente: Elaboración propia con base en la revisión a la literatura.

Por medio de la revisión a la literatura y del análisis a las escalas de adicción al trabajo se identificaron 47 factores para medir adicción al trabajo. Sin embargo, son 15 los factores que se presentan un mayor número de veces, encontrando algunos factores que a su vez contienen subfactores, lo cuales se muestran a continuación junto al porcentaje de frecuencia (Tabla 3.3).

Tabla 3.3. Principales factores identificados en las escalas y en la literatura de la Adicción al Trabajo.

Factor	Subdimensiones	Porcentaje
1-. Alto involucramiento en el trabajo	Absorción.	50%
2-. Necesidad de trabajar	Carencia de motivaciones económicas.	40%
3-. Comunicación interpersonal deficiente	Desinterés por los demás, descuido del área familiar, social y tiempo libre.	35%
4-. Compulsión por trabajar	Realización de tareas innecesarias	25%
5-. Control del trabajo	Perfeccionismo, irritabilidad y control de los otros.	20%
6-. Incapacidad para delegar		20%
7-. Alta vitalidad y energía	-	5%
8-. Autovaloración	-	5%
9-. Búsqueda de reconocimiento y poder	-	5%
10-. Impulsividad	-	5%
11-. Incapacidad para disfrutar el trabajo	-	5%
12-. Negación	-	5%
13-. Problemas de rendimiento a mediano plazo	-	5%
14-. Satisfacción por el trabajo	Motivación.	5%
15-. Problemas de salud		5%

Fuente: Elaboración propia.

Posterior a la primera selección de factores, se eligieron los factores que reportaron más del 20% de frecuencia en las escalas de adicción al trabajo y en la literatura, quedando seis de los 15 factores: alto involucramiento (50%), necesidad de trabajar (40%), comunicación interpersonal deficiente (35%), compulsión por trabajar (25%), control del trabajo (20%) e incapacidad para delegar (20%).

Después del análisis, se seleccionaron los factores para medir la adicción al trabajo, de esta selección resultaron finalmente los siguientes seis factores:

- F1. Impulso intrínseco.
- F2. Elevado involucramiento en la organización.
- F3. Control del trabajo.
- F4. Dificultad para delegar.
- F5. Conductas compulsivas.
- F6. Comunicación interpersonal deficiente.

3.1.1.3 Análisis de los enfoques teóricos de la Adicción al Trabajo

Las investigaciones que se han realizado en el tema de la adicción al trabajo han propuesto dos modelos para explicar el fenómeno (véase Tabla 3.4).

El primer modelo fue propuesto por Spence y Robbins (1992 en Brady et al., 2008; Huang et al, 2010) dicho modelo conocido como *the workaholic triad* propone que la adicción al trabajo está compuesta por tres factores: impulso intrínseco, involucramiento en el trabajo y goce del trabajo.

Un modelo más reciente propone únicamente dos componentes de la adicción al trabajo: trabajo excesivo y trabajo compulsivo (Salanova, 2006).

Actualmente, estos modelos han recibido críticas, especialmente en la validez y confiabilidad que han reportado al intentar medir dichos constructos.

Tabla 3.4. Características de los modelos de Adicción al Trabajo.

	Características principales	Definición	Otras características
Spence y Robbins (1992)	Impulso intrínseco	Presión interna para trabajar y un sentimiento que obliga a la persona a trabajar.	<ul style="list-style-type: none"> • Control • Incapacidad para delegar • Autovaloración
	Involucramiento en el trabajo	Necesidad de ser productivo y eficiente tanto dentro como fuera del trabajo.	
	Goce del trabajo	Grado en que una persona disfruta su trabajo.	
Salanova et al. (2006)	Trabajo excesivo	Estar altamente comprometido a trabajar y ocupar mucho tiempo a ello. No se asigna tiempo para descansar o realizar algún tipo de actividad no relacionada con el trabajo.	-
	Trabajo compulsivo	La necesidad del individuo de apurarse, mantenerse ocupado, sentimientos de culpa por no trabajar, trabajar por muchas horas, imponerse fechas límite, dificultad para relajarse y falta de tiempo para socializar.	-

Fuente: Elaboración propia con base en la revisión de la literatura.

3.1.2 Fase dos: identificación de los factores y estructura conceptual de la escala

Después de la revisión a la literatura se decidió construir la escala de adicción al trabajo siguiendo los modelos antes mencionados, tomando del modelo de Spence y Robbins (1992) dos factores primarios: F1. Impulso intrínseco y F2. Elevado involucramiento en la organización. Además, se agregaron cuatro factores secundarios, los cuales han mostrado tener mayor relación con la adicción al trabajo según la literatura, siendo los siguientes: F3. Control del trabajo, F4. Dificultad para delegar, F5. Conductas compulsivas y F6. Comunicación interpersonal deficiente. A la par de estos factores se agregó el factor global: adicción al trabajo (F7). Posteriormente, se realizaron las definiciones de cada uno de los factores (véase Tabla 3.5).

Tabla 3.5. Definición de factores primarios, secundarios y global para la escala de Adicción al Trabajo.

Tipo de factor	Factor	Definición de la literatura	Definición propuesta
Factores primarios	F1. Impulso intrínseco	Sentimiento que fuerza a trabajar por presiones internas (Spence y Robbins, 1992).	Deseo intenso que lleva al trabajador a realizar actividades laborales sin otra motivación más que el propio trabajo.
	F2. Elevado involucramiento en la organización	Estar altamente comprometido a trabajar y ocupar mucho tiempo a ello. No se asigna tiempo para descansar o realizar algún tipo de actividad no relacionada con el trabajo (Spence y Robbins 1992).	Dedicar tiempo y energía en exceso, así como, estar altamente involucrado en las actividades del trabajo, lo que impide a la persona realizar otro tipo de actividad incluso en el tiempo libre.
Factores secundarios	F3. Control del trabajo	Necesidad para el perfeccionamiento, que causa impaciencia, irritación y enojo hacia uno mismo y hacia otros cuando el trabajo no está a la altura de sus estándares (Robinson, 1999).	Necesidad que tiene una persona de realizar los procedimientos de trabajo de acuerdo con estándares propios, así como controlar las condiciones y el tiempo en que se elabora, lo que llega a ocasionar irritabilidad, impaciencia y enojo al tener que esperar el trabajo de los demás o cuando se tiene la idea que los resultados de los demás no están a la altura del propio.
	F4. Dificultad para delegar	Imposibilidad de distribuir tareas entre los subordinados y trabajar en equipo (Salanova et al., 2006).	Dificultad que presenta una persona para delegar y asignar tareas a los subordinados, imposibilidad para pedir ayuda cuando no puede realizar actividades por sí solo, o para integrarse en un equipo de trabajo.
		Es la falta de voluntad para confiar en los demás y no pedir ayuda a los demás cuando se necesita (Robinson, 1999).	
	F5. Conductas compulsivas	La necesidad del individuo de apurarse, mantenerse ocupado, sentimientos de culpa por no trabajar, trabajar por muchas horas, imponerse fechas límite, dificultad para relajarse y falta de tiempo para socializar (Robinson, 1999).	Conductas repetitivas que desempeña un trabajador, como revisar constantemente los procesos de trabajo e imponerse fechas para entregar sus pendientes, lo que le ocasiona ansiedad si no cumple con estos objetivos.
F6. Comunicación interpersonal deficiente	Saltar de tarea en tarea antes de completar pasos necesarios, tomar decisiones sin hechos que apoyen y falta de interés en las relaciones sociales y a lo que lo otros tienen que decir (Robinson, 1999).	Perdida de interés del trabajador en establecer comunicación con las demás personas, lo que afecta la relación que establece con los demás dentro y fuera del trabajo.	

Tipo de factor	Factor	Definición de la literatura	Definición propuesta
Factor global	F7. Adicción al trabajo	Implicación progresiva, excesiva y desadaptativa de la actividad laboral, con una pérdida de control respecto a los límites del trabajo y una interferencia negativa en la vida cotidiana (relaciones familiares y sociales, tiempo de ocio, estado de salud, etc. (Fernández-Montalvo y Echeburúa, 1998 citado en Echeburúa, 2000).	Trastorno que se manifiesta en un trabajador por medio de la necesidad de control sobre el tiempo y las condiciones en que realiza el trabajo; se caracteriza por la dificultad para trabajar en equipo, delegar o asignar tareas a subordinados, por este motivo, la persona está altamente involucrada en su trabajo, dedica gran cantidad de tiempo y esfuerzo, lo que a largo plazo le genera deficiencias en la comunicación con los demás, la imposibilidad para establecer relaciones personales y dificultad para adaptarse dentro y fuera del trabajo.

Fuente: Elaboración propia con base en la revisión de la literatura.

3.1.3 Fase tres: determinación del significado psicológico de los constructos mediante la aplicación de Redes Semánticas Naturales (RSN)

En esta sección se reportan los resultados obtenidos de la aplicación de Redes Semánticas Naturales (RSN). Dichos resultados se encuentran distribuidos en dos apartados: estadísticas descriptivas de la muestra y los resultados de los estímulos positivos y negativos aplicados en la técnica de redes semánticas naturales.

3.1.3.1 Estadísticas descriptivas de la muestra

La muestra se compuso de 129 trabajadores, los cuales fueron seleccionados sin importar su escolaridad, estado civil o sueldo. Se buscó que la muestra tuviera un porcentaje equitativo en cuanto al sexo al que pertenecían, sin embargo, la presencia femenina fue más frecuente que la presencia masculina.

A continuación, se muestran los datos correspondientes a las características de la muestra:

Edad

La edad promedio fue de 33 años. El rango con mayor frecuencia fue de los 21 a los 30 años con un 44%, seguido del rango que va de los 31 a los 40 años con un 34%, posteriormente el rango de los 41 a los 50 años con el 16%, después el rango de los 51 a los 60 años con el 5% y finalmente con el 1% el rango que va de los 61 años en adelante (véase Figura 3.1).

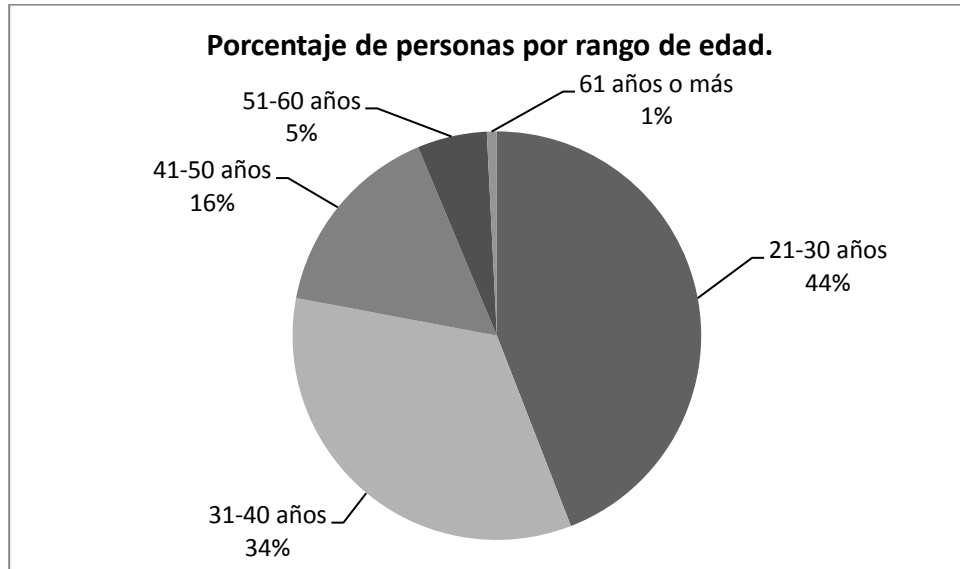


Figura 3.1. Porcentaje de personas por rango de edad.

Sexo

La siguiente gráfica indica el sexo de la muestra evaluada, donde el 60% de la muestra corresponde al sexo femenino y el 40% de la muestra corresponde al sexo masculino (véase Figura 3.2).

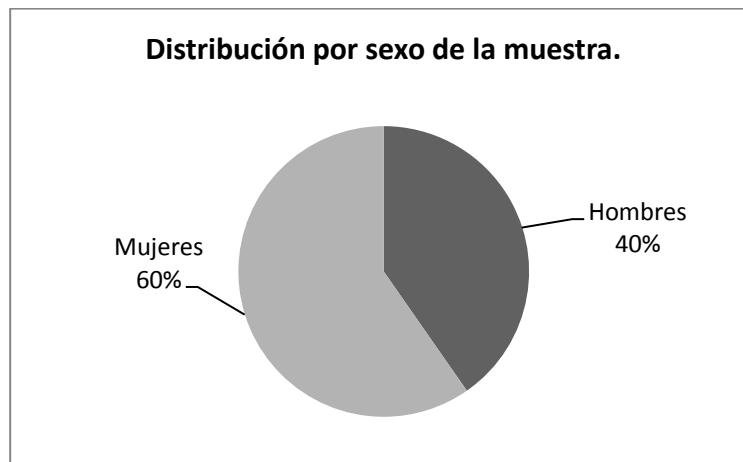


Figura 3.2. Distribución por sexo en la muestra.

Escolaridad

El nivel de estudios con mayor porcentaje fue la licenciatura con un 76%, los estudios de nivel posgrado ocuparon el 12%, seguido del bachillerato con el 11%, el nivel de educación secundaria reportó el 1%, mientras que el nivel que en ninguna ocasión reportó fue la educación primaria (Figura 3.3).

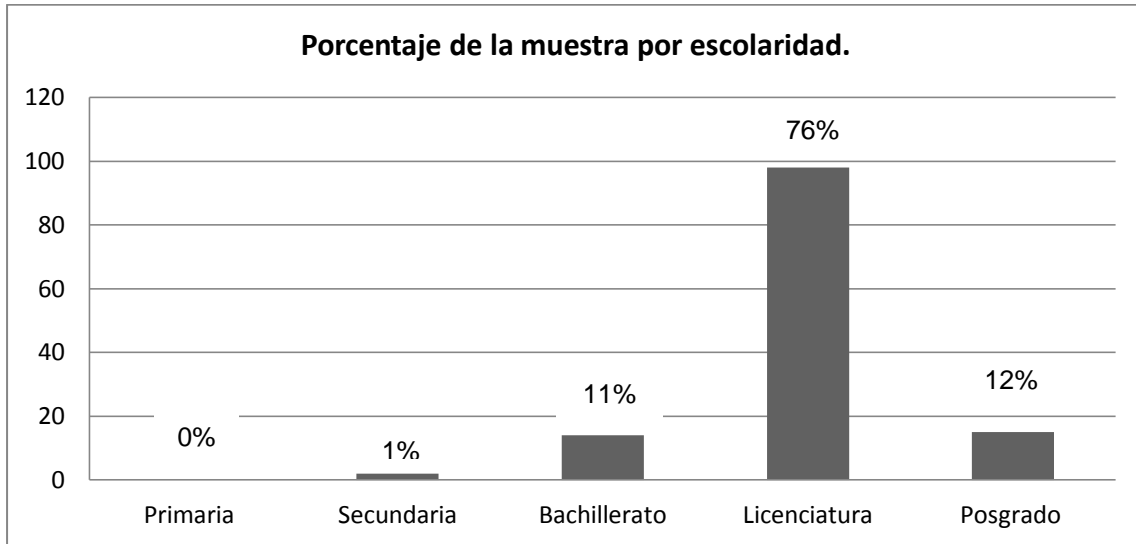


Figura 3.3. Porcentaje de la muestra por escolaridad.

Nivel jerárquico

La mayoría de la muestra, específicamente un 47% se ubica en un nivel medio dentro de la organización, mientras que el 37% ocupa un puesto operativo dentro de la misma, finalmente el 16% tiene un puesto directivo (Figura 3.4).

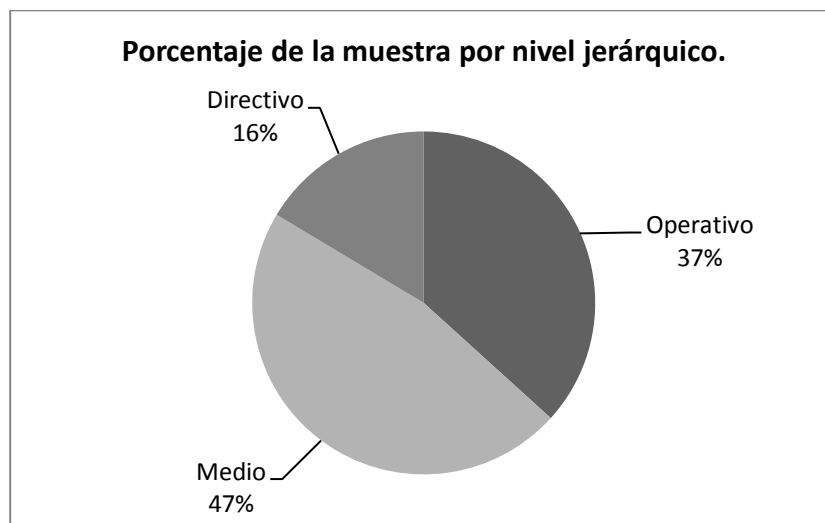


Figura 3.4. Porcentaje de la muestra por nivel jerárquico.

Horas de trabajo al día

El 47% de la muestra reportó haber trabajado de 6 a 8 horas al día, el 23% reportó haber trabajado de 9 a 10 horas, el 22% reportó entre 11 y 12 horas laboradas y el 8% reportó haber trabajado menos de 6 horas al día (véase Figura 3.5). De dicha muestra se trabajaron en promedio 8.7 horas diarias.

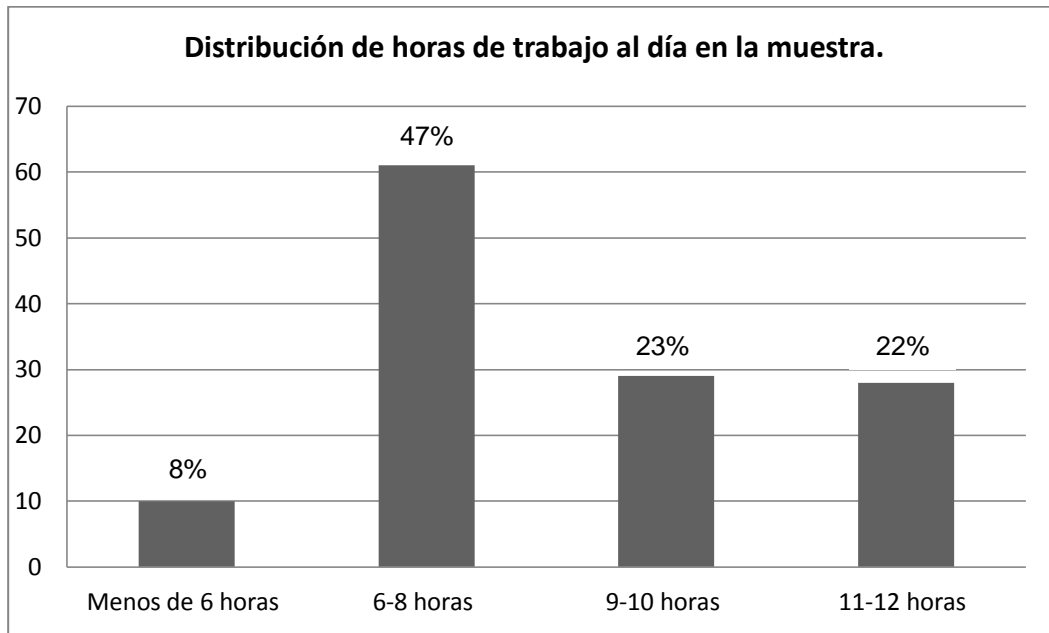


Figura 3.5. Distribución de horas de trabajo al día en la muestra.

3.1.3.2 Resultados de los estímulos positivos y negativos de cada factor

En esta sección se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de RSN, particularmente los resultados sobre cada estímulo, tanto positivos como negativos.

Continuando con los lineamientos de Reyes (1993), los resultados se presentan de acuerdo con el siguiente orden:

- 1) Los resultados se presentan por factores: primarios, secundarios y global.
- 2) De cada factor se reportan los resultados de los estímulos positivo y negativo.
- 3) En cada estímulo se reporta el Tamaño de la Red (TR).
- 4) Se presenta un gráfico con las palabras definidoras hasta el punto de quiebre.
- 5) Por último, se presentan las palabras definidoras de cada estímulo.

Factores primarios

F1. Impulso intrínseco

Estímulo positivo: Una persona que siente un deseo intenso de trabajar, se caracteriza por...

El Tamaño de la Red fue de 133 palabras definidoras, de este total se escogieron 19 definidoras tomando en consideración el punto de quiebre. Estas 19 palabras son las que conformaron el Núcleo de la Red del estímulo positivo del factor impulso intrínseco señalado por un punto (véase Figura 3.6).

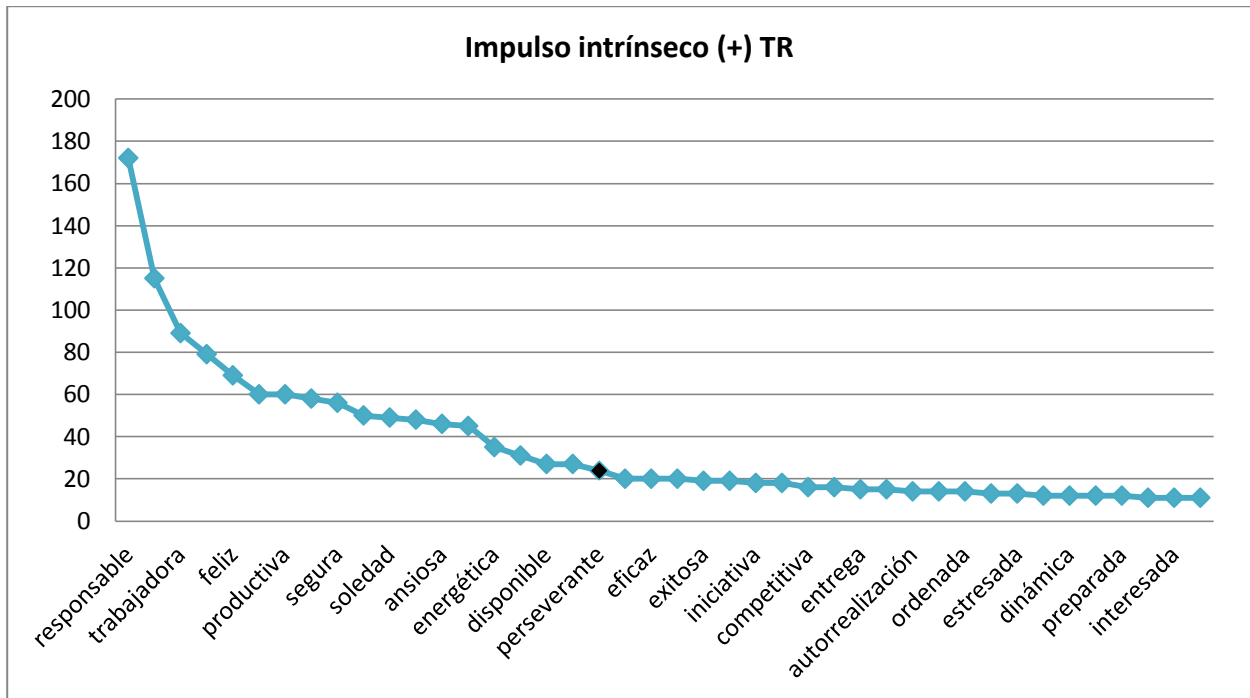


Figura 3.6. Tamaño de la Red del factor impulso intrínseco (+).

En seguida se presentan las 19 palabras definidoras positivas del factor impulso intrínseco: responsable, entusiasta, trabajadora, comprometida, feliz, activa, productiva, dedicada, segura, motivada, soledad, obsesiva, ansiosa, optimista, energética, pasión por lo que hace, disponible, hiperactiva y perseverante.

Estímulo negativo: Cuando no tengo ganas de trabajar, me siento...

El TR fue de 89 palabras definidoras, de este total se eligieron 19 definidoras tomando en consideración el punto de quiebre. Estas 19 palabras son las que conformaron el NR del estímulo negativo del factor impulso intrínseco señalado por un punto negro (véase Figura 3.7).

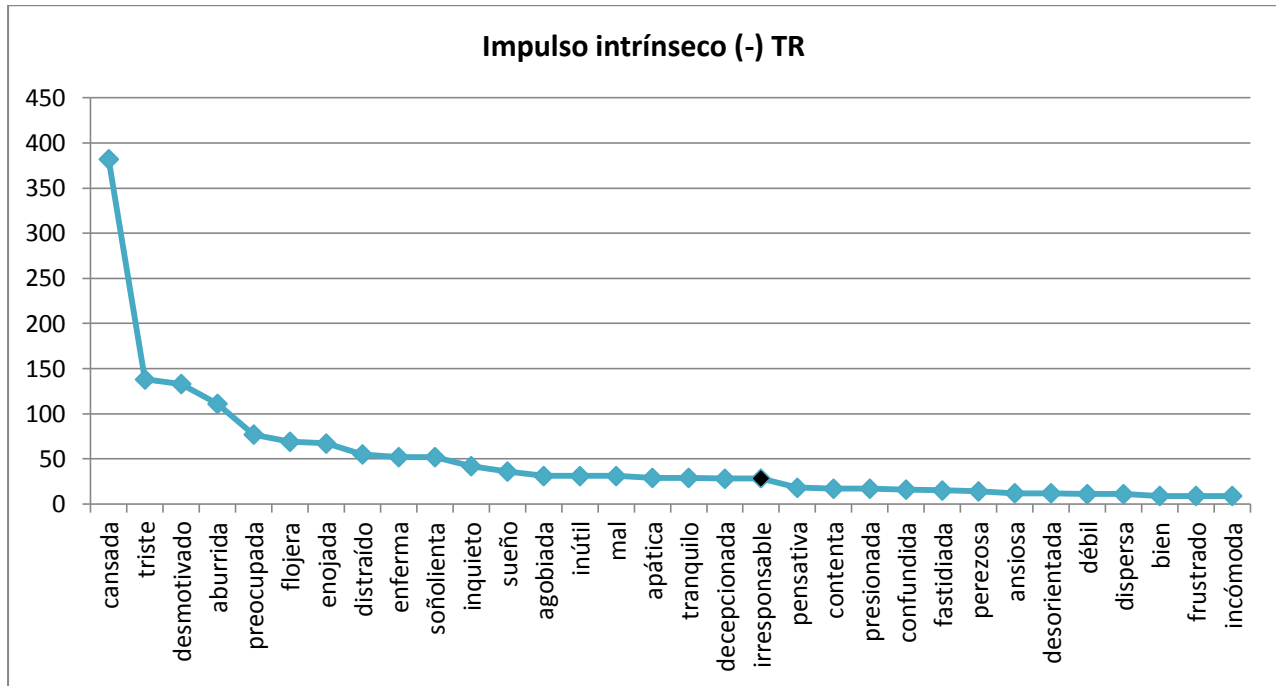


Figura 3.7. Tamaño de la Red del factor impulso intrínseco (-).

A continuación, se muestran las 19 palabras definidoras negativas del factor impulso intrínseco: cansada, triste, desmotivada, aburrida, preocupada, flojera, enojada, distraída, enferma, soñolienta, inquieta, sueño, agobiada, inútil, mal, apática, tranquila, decepcionada e irresponsable.

F2. Elevado involucramiento en la organización

Estímulo positivo: Cómo se siente una persona que dedica demasiado tiempo a su trabajo...

El Tamaño de la Red se formó con 105 palabras definidoras, de este total se eligieron 19 definidoras tomando en cuenta el punto de corte. Estas 19 palabras son las que

conformaron el NR del estímulo positivo del factor elevado involucramiento en la organización, señalado por un punto negro (véase Figura 3.8).

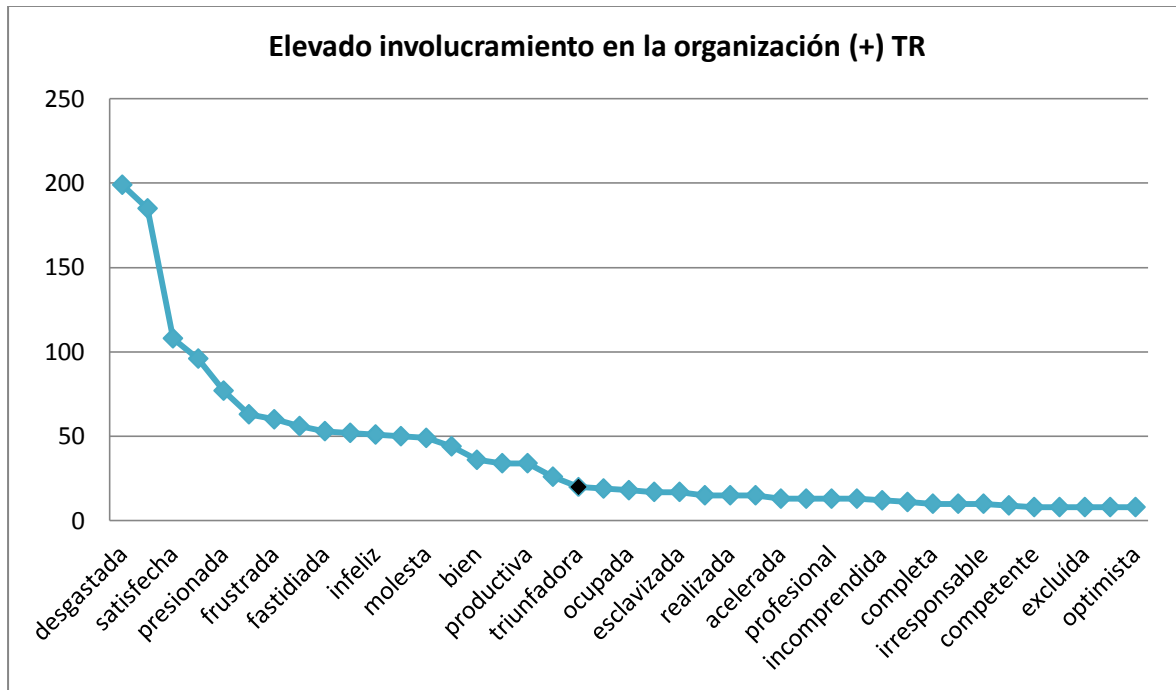


Figura 3.8. Tamaño de la Red del factor elevado involucramiento en la organización (+).

En seguida se presentan las 19 palabras definidoras positivas del factor elevado involucramiento en la organización: desgastada, preocupada, satisfecha, contenta, presionada, responsable, frustrada, entusiasmada, fastidiada, involucrada, infeliz, aislada, molesta, orgullosa, bien, obsesiva, productiva, trabajadora y triunfadora.

Estímulo negativo: Cuando no dedico mucho tiempo y esfuerzo a mi trabajo, me siento...

El TR fue de 112 palabras, de este total se seleccionaron 16 palabras definidoras tomando en cuenta el punto de quiebre. Estas 16 palabras son las que formaron el Núcleo de la Red del estímulo negativo del factor elevado involucramiento en la organización, señalado por un punto negro (véase Figura 3.9).

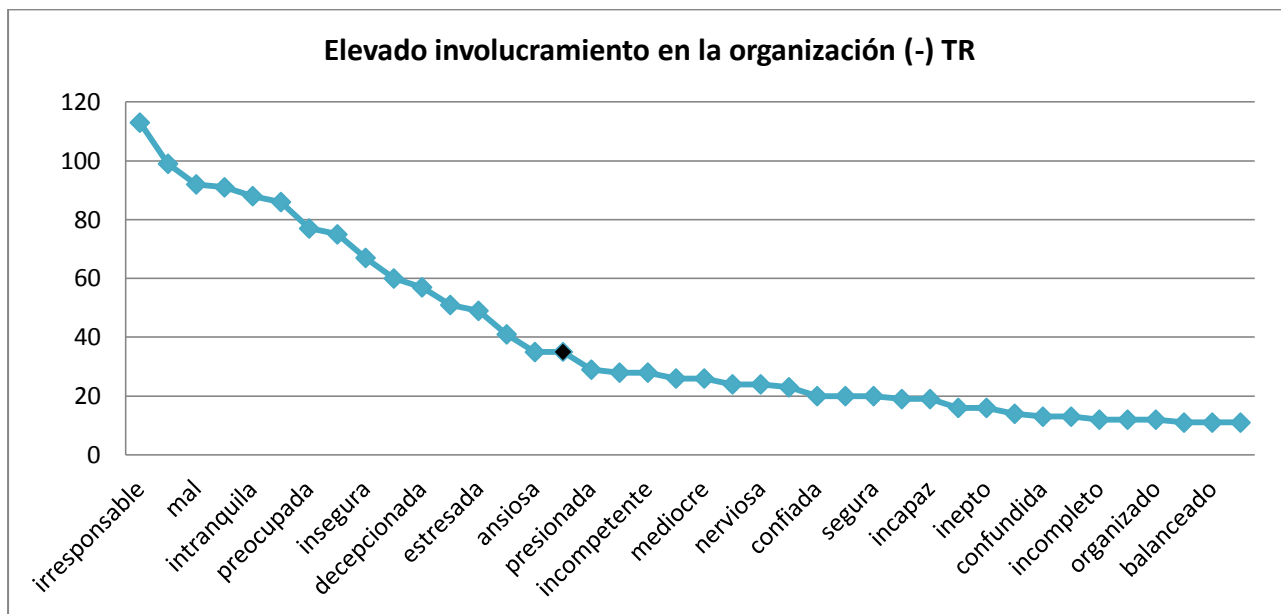


Figura 3.9. Tamaño de la Red del factor elevado involucramiento en la organización (-).

En seguida se muestran las 16 palabras definidoras negativas del factor elevado involucramiento en la organización: irresponsable, insatisfecha, mal, triste, intranquila, frustrada, preocupada, tranquila, insegura, enojada, decepcionada, cansada, estresada, inútil, ansiosa y feliz.

Factores secundarios

F3. Control del trabajo

Estímulo positivo: Cuando el trabajo no sale como lo planeo, me siento...

El TR fue de 89 palabras definidoras, de las cuales se eligieron 17 definidoras considerando el punto de quiebre. Estas 17 palabras forman el NR del estímulo positivo del factor control del trabajo, señalado por un punto (véase Figura 3.10).

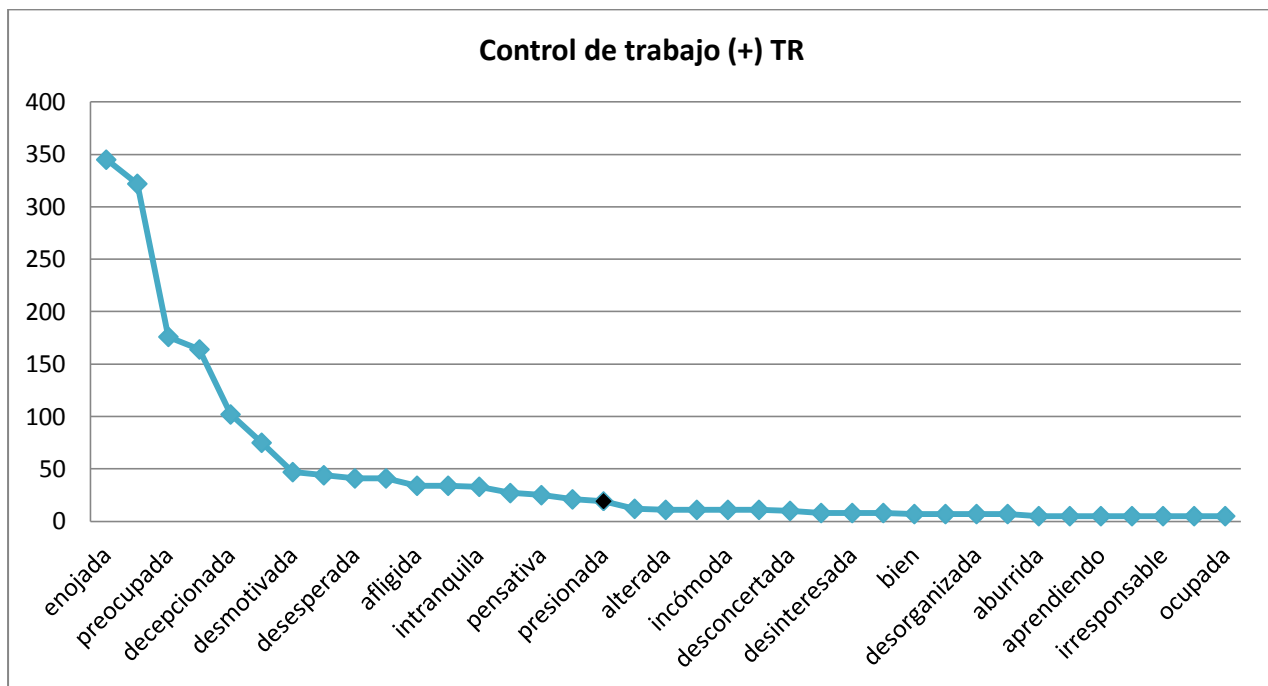


Figura 3.10. Tamaño de la Red del factor control del trabajo (+).

A continuación, se presentan las 17 palabras definidoras positivas del factor control del trabajo: enojada, frustrada, preocupada, triste, decepcionada, mal, desmotivada, insegura, desesperada, insatisfecha, afligida, incapaz, intranquila, cansada, pensativa, disgustada y presionada.

Estímulo negativo: Una persona flexible en el tiempo y la forma en que entrega su trabajo, se distingue por...

El Tamaño de la Red construyó a partir de 156 palabras definidoras, de las cuales se eligieron 16 palabras tomando en consideración el punto de corte. Estas 16 palabras son las que conformaron el NR del estímulo negativo del factor control del trabajo, señalado por un punto (véase Figura 3.11).

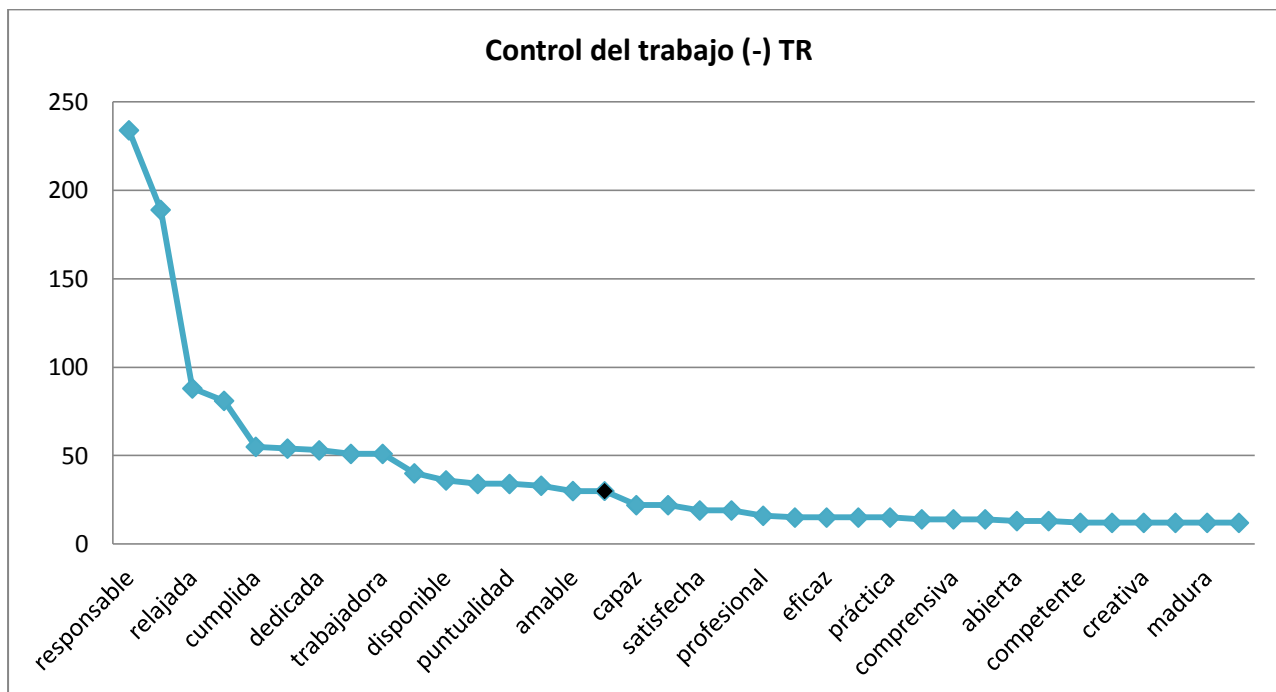


Figura 3.11. Tamaño de la Red del factor control del trabajo (-).

A continuación, se muestran las 16 palabras definidoras negativas del factor control del trabajo: responsable, organizada, relajada, comprometida, cumplida, inteligente, dedicada, feliz, trabajadora, segura, disponible, irresponsable, puntualidad, eficiente, amable y calidad.

F4. Dificultad para delegar

Estímulo positivo: Cómo se distingue a una persona que prefiere hacer todo el trabajo en lugar de asignarlo a sus trabajadores...

El TR fue de 197 palabras, de este total se eligieron 14 definidoras tomando en consideración el punto de quiebre. Estas 14 palabras son las que conformaron el Núcleo de la Red del estímulo positivo del factor dificultad para delegar, destacado por un punto (véase Figura 3.12).

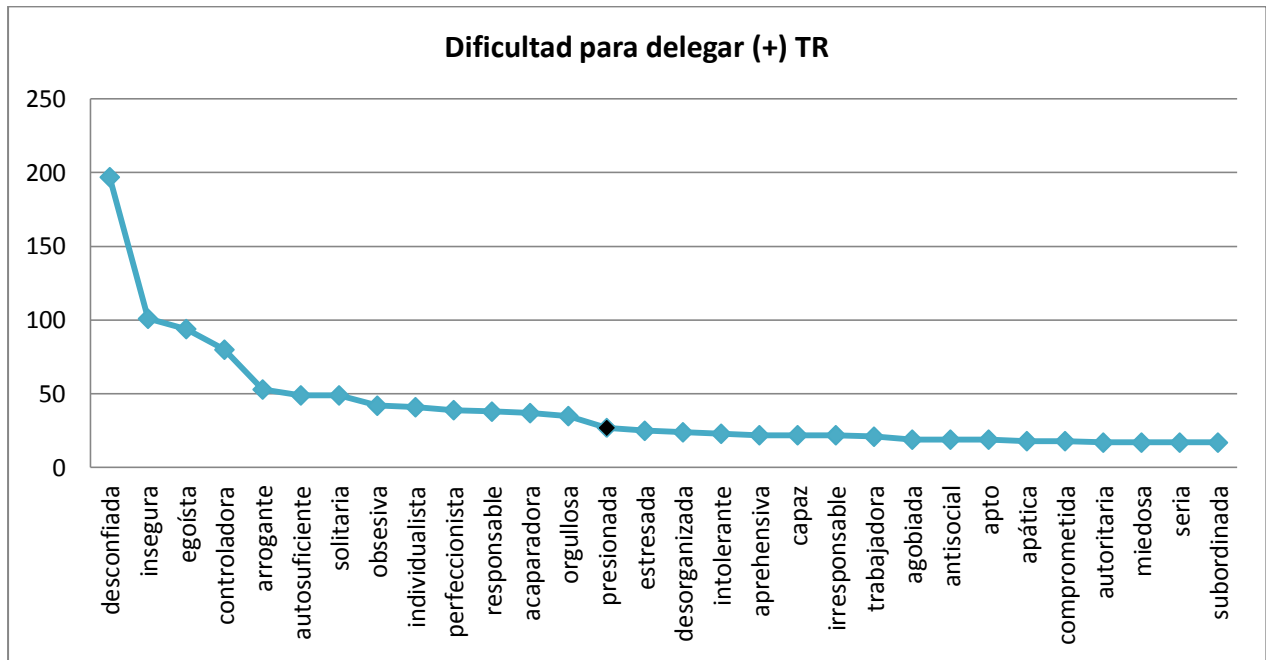


Figura 3.12. Tamaño de la Red del factor dificultad para delegar (+).

En seguida se presentan las 14 palabras definidoras positivas del factor 4, llamado dificultad para delegar: desconfiada, insegura, egoísta, controladora, arrogante, autosuficiente, solitaria, obsesiva, individualista, perfeccionista, responsable, acaparadora, orgullosa y presionada.

Estímulo negativo: El jefe que trabaja en equipo y pide ayuda cuando se le dificulta alguna actividad, se caracteriza por...

El Tamaño de la Red se formó por 150 palabras definidoras, de ellas se eligieron 18 definidoras considerando el punto de quiebre. Estas 18 palabras son las que conformaron el NR del estímulo negativo del factor dificultad para delegar, señalado por un punto (véase Figura 3.13).

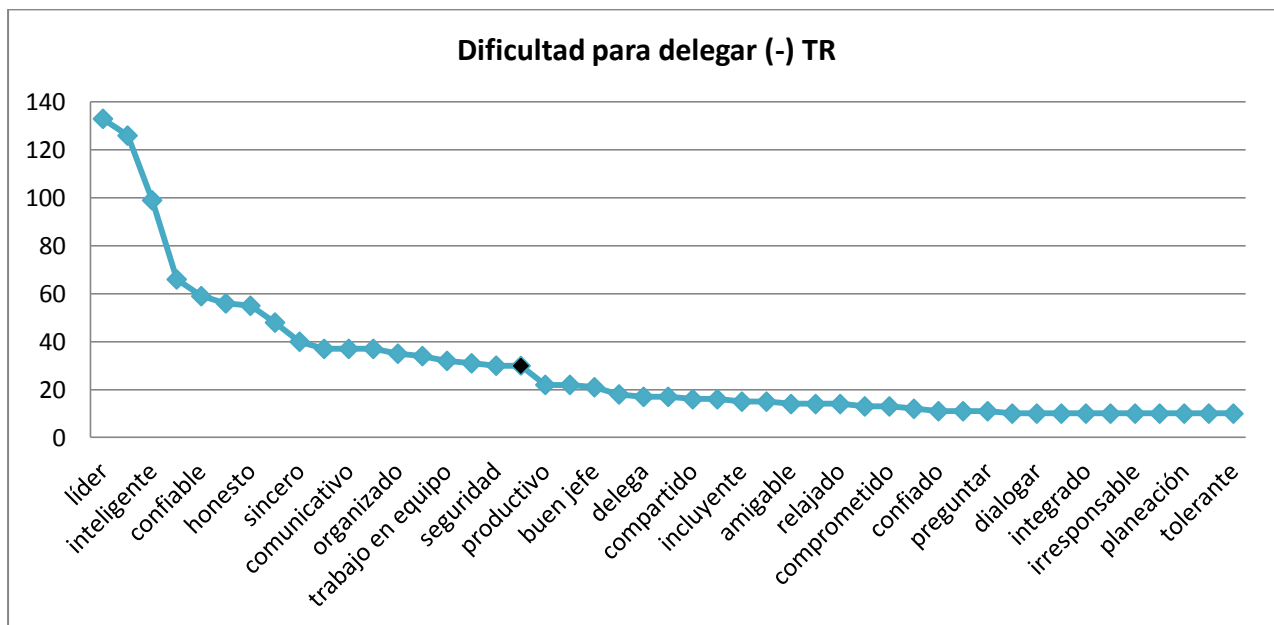


Figura 3.13. Tamaño de la Red del factor dificultad para delegar (-).

A continuación, se muestran las 18 palabras definidoras negativas del factor 4, llamado dificultad para delegar: líder, humilde, inteligente, responsable, confiable, colaborador, honesto, amable, sincero, abierto, comunicativo, cooperativo, organizado, compañerismo, trabajo en equipo, sociable, seguridad y trabajador.

F5. Conductas compulsivas

Estímulo positivo: Qué caracteriza a una persona que repite y revisa constantemente su trabajo antes de entregarlo...

El Tamaño de la Red fue de 150 palabras, de este total se seleccionaron 15 palabras definidoras tomando en cuenta el punto de corte. Estas 15 palabras son las que configuraron el NR del estímulo positivo del factor conductas compulsivas, señalado por un punto (véase Figura 3.14).

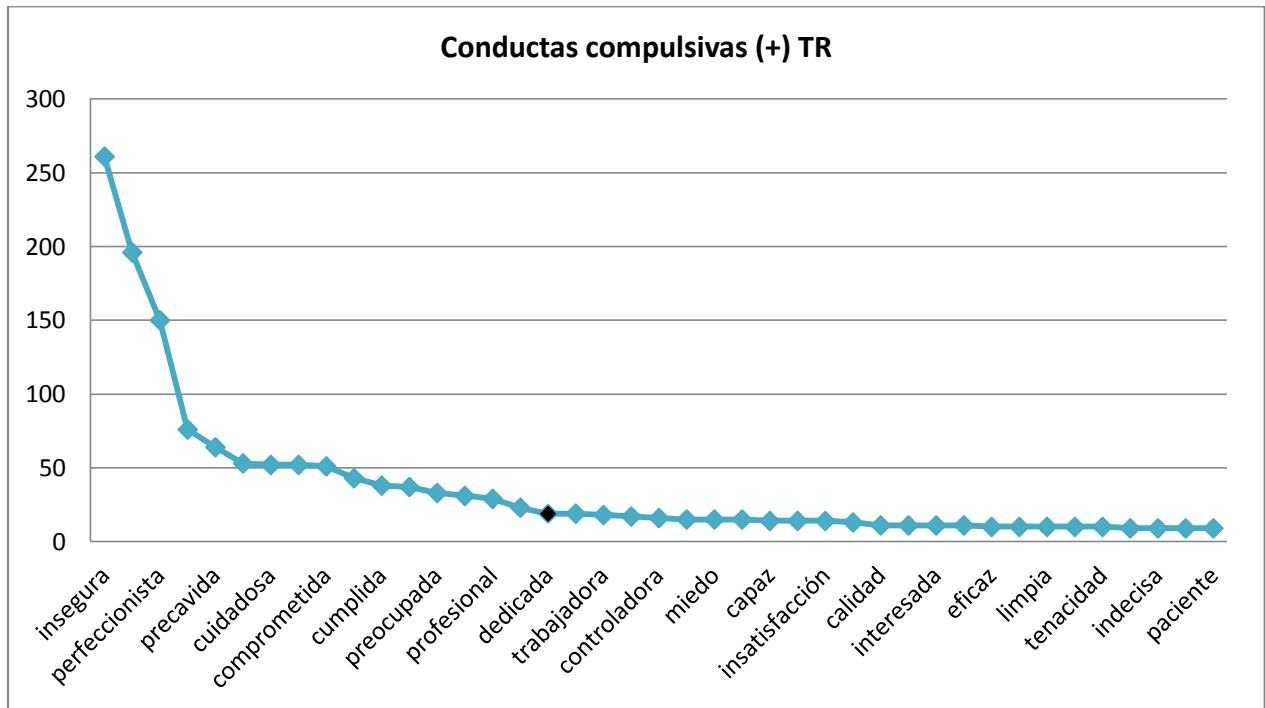


Figura 3.14. Tamaño de la Red del factor conductas compulsivas (+).

En seguida se presentan las 15 palabras definidoras positivas del factor conductas compulsivas: insegura, responsable, perfeccionista, obsesiva, precauida, minuciosa, cuidadosa, desconfiada, comprometida, nerviosa, cumplida, detallista, preocupada, ordenada y profesional.

Estímulo negativo: Cuando tengo trabajo y no lo reviso o no lo entrego a tiempo, me siento...

El TR se formó por 85 palabras definidoras, de este total se eligieron 15 palabras tomando en consideración el punto de corte. Estas 15 palabras son las que conformaron el NR del estímulo negativo del factor conductas compulsivas, ilustrado por un punto (véase Figura 3.15).

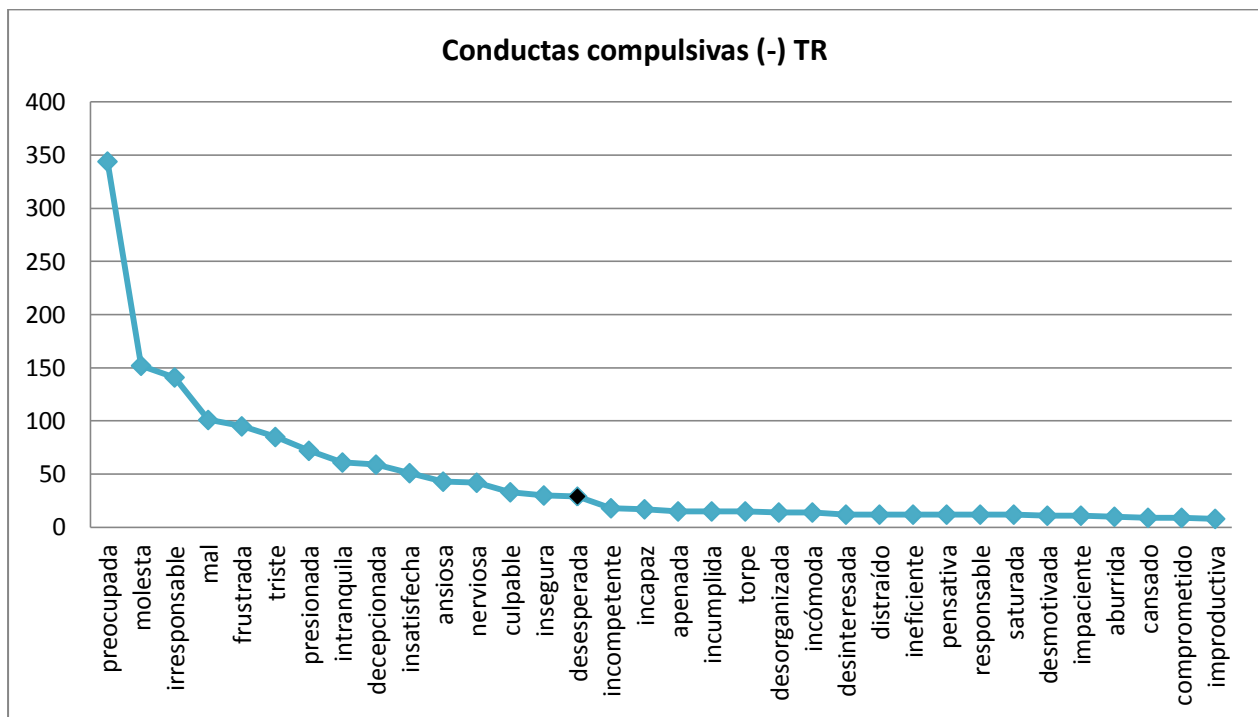


Figura 3.15. Tamaño de la Red del factor conductas compulsivas (-).

A continuación, se muestran las 15 palabras definidoras negativas del factor conductas compulsivas: preocupada, molesta, irresponsable, mal, frustrada, triste, presionada, intranquila, decepcionada, insatisfecha, ansiosa, nerviosa, culpable, insegura y desesperada.

F6. Comunicación interpersonal deficiente

Estímulo positivo: Una persona a la que no le interesa hablar con los demás mientras está trabajando, se caracteriza por...

En total se obtuvieron 103 palabras definidoras que formaron el TR, de ellas se escogieron 17 definidoras por ser las que se ubicaban arriba del punto de corte. Estas 17 palabras son las que formaron el NR del estímulo positivo del factor comunicación interpersonal deficiente, señalado por un punto (véase Figura 3.16).

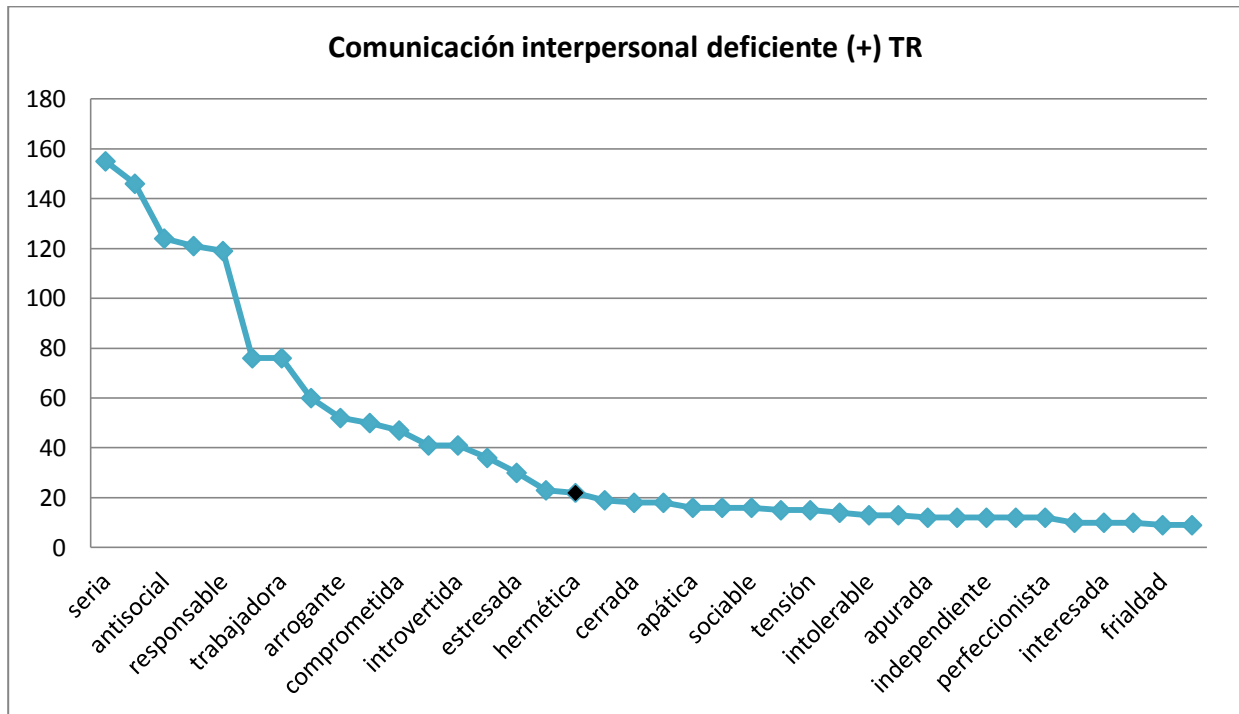


Figura 3.16. Tamaño de la Red del factor comunicación interpersonal deficiente (+).

A continuación, se presentan las 17 palabras definidoras positivas del factor comunicación interpersonal deficiente: seria, concentrada, antisocial, aislada, responsable, dedicada, trabajadora, egoísta, arrogante, enojada, comprometida, indiferente, introvertida, desinteresada, estresada, atenta y hermética.

Estímulo negativo: Cómo se caracteriza a un trabajador que pone entusiasmo al relacionarse con otros...

El Tamaño de la Red fue de 123 palabras definidoras, de este total sobresalieron 17 definidoras al tomar en cuenta el punto de corte. Estas 17 palabras son las que constituyeron el NR del estímulo negativo del factor comunicación interpersonal deficiente, destacado por un punto (véase Figura 3.17).

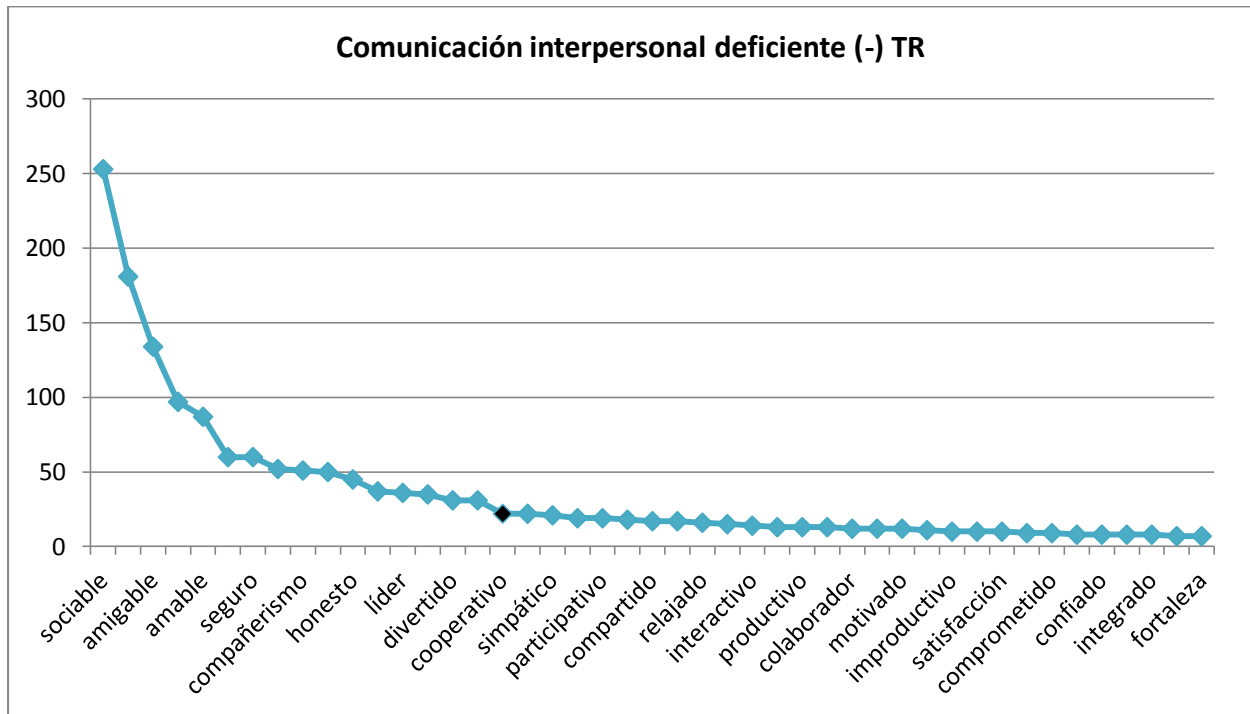


Figura 3.17. Tamaño de la Red del factor comunicación interpersonal deficiente (-).

En seguida se muestran las 17 palabras definidoras negativas del factor comunicación interpersonal deficiente: sociable, alegre, amigable, optimista, amable, agradable, seguro, entusiasta, compañerismo, confiable, honesto, comunicativo, líder, empático, divertido, responsable y cooperativo.

Factor global

F7. Adicción al Trabajo

Estímulo positivo: Una persona que trabaja en exceso, a la que se le dificulta asignar tareas y comunicarse con sus compañeros porque prefiere controlar el tiempo y revisar cómo realiza su trabajo, se siente...

El TR fue de 146 palabras definidoras, de este total se eligieron 29 palabras tomando en consideración el punto de quiebre. Estas 29 son las que formaron el Núcleo de la Red del estímulo positivo del factor adicción al trabajo, ilustrado con un punto (véase Figura 3.18).

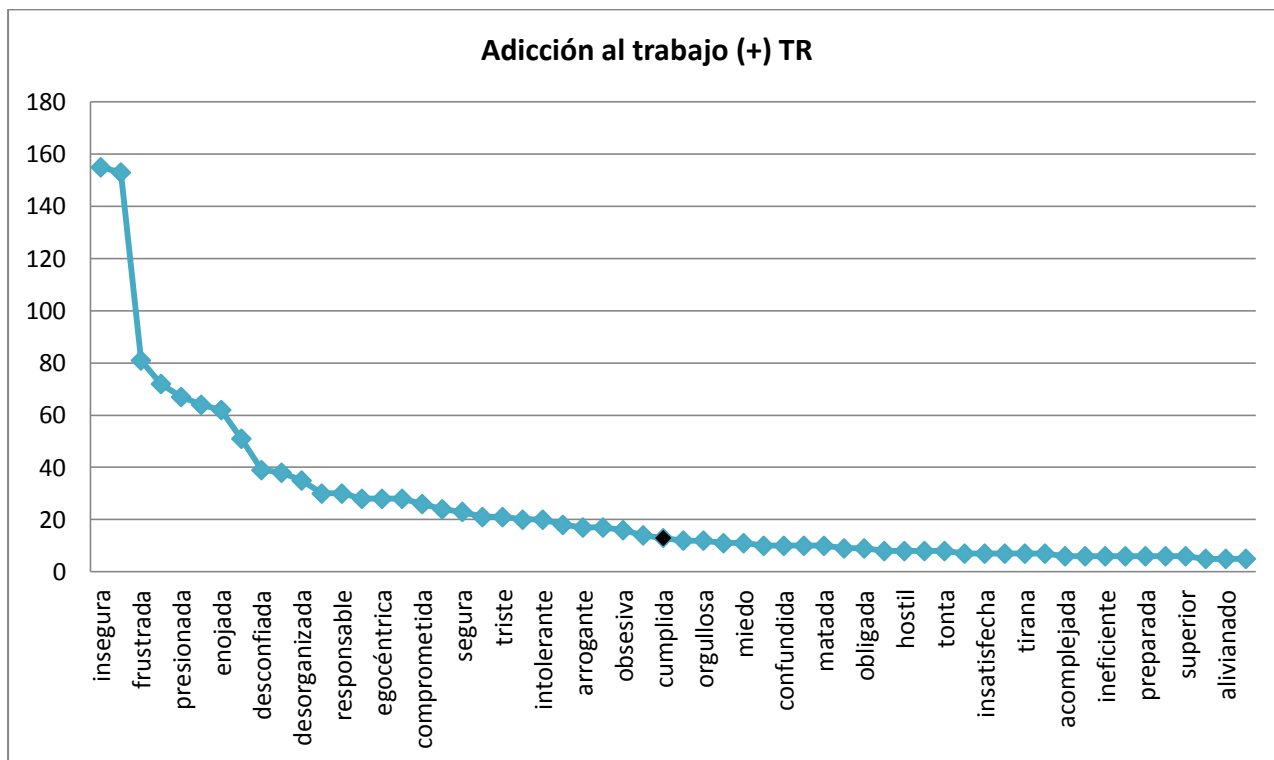


Figura 3.18. Tamaño de la Red del factor adicción al trabajo (+).

A continuación, se presentan las 29 palabras definidoras positivas del factor global llamado adicción al trabajo: insegura, estresada, frustrada, cansada, presionada, controladora, enojada, preocupada, desconfiada, aislada, desorganizada, autoritaria, responsable, agobiada, egocéntrica, tímida, comprometida, solitaria, segura, desesperada, triste, incomprendida, intolerante, infeliz, arrogante, incapaz, obsesiva, ocupada y cumplida.

Estímulo negativo: Una persona que trabaja sólo en su horario laboral siendo flexible en la forma y tiempos en que entrega su trabajo, que disfruta del tiempo libre y convivir con sus compañeros es...

En total se obtuvieron 148 palabras definidoras, de estas se seleccionaron 18 palabras definidoras tomando en consideración el punto de corte. Estas palabras son las que conformaron el Núcleo de la Red del estímulo negativo del factor adicción al trabajo, señalado por un punto (véase Figura 3.19).

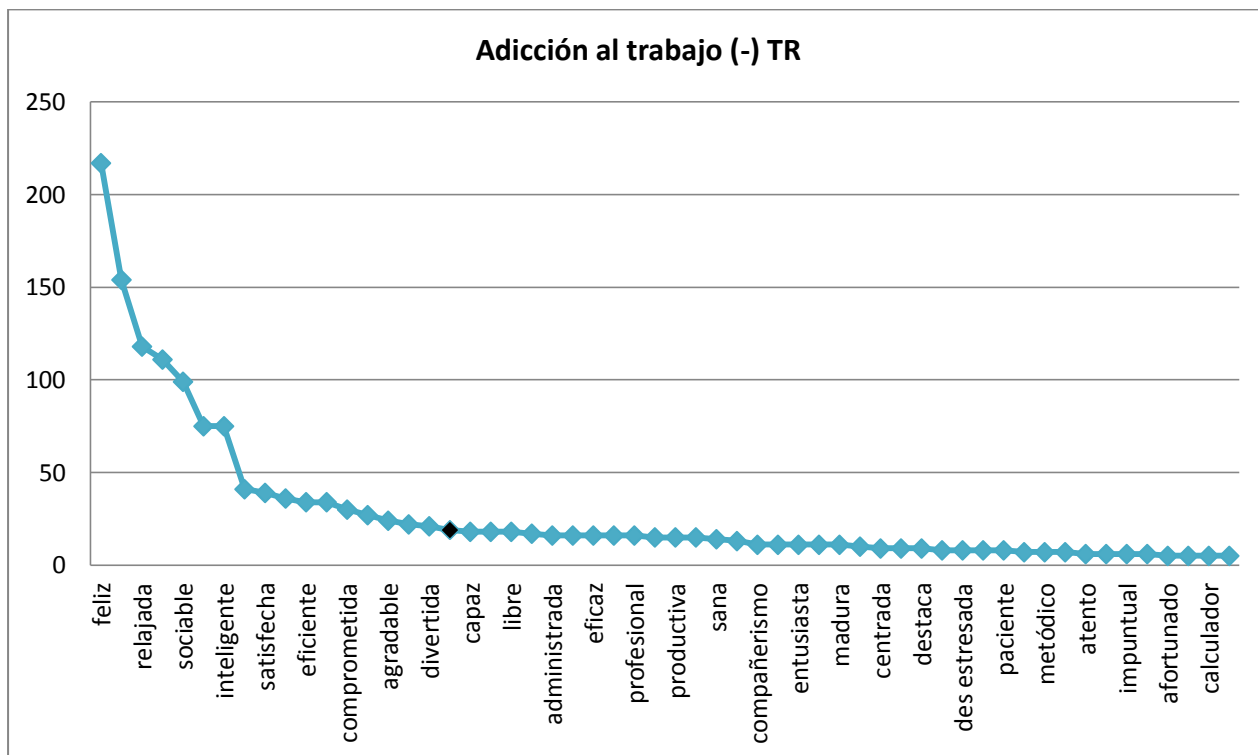


Figura 3.19. Tamaño de la Red del factor adicción al trabajo (-).

A continuación, se muestran las 18 palabras definidoras negativas del factor global denominado adicción al trabajo: feliz, organizada, relajada, responsable, sociable, amigable, inteligente, segura, satisfecha, amable, eficiente, equilibrada, comprometida, cumplida, agradable, optimista, divertida y exitosa.

3.1.4 Fase cuatro: Contrastación de los resultados obtenidos en la revisión a la literatura con los resultados obtenidos en las redes semánticas naturales.

En esta etapa se contrastaron los resultados obtenidos en las RSN con los resultados anteriormente reportados de la literatura, todo esto con el propósito de obtener una definición que incluya ambos componentes y por ello sea más completa.

Los resultados parten de un gráfico que representa la distancia semántica entre las palabras definidoras que integran el Núcleo de la Red de cada estímulo, siguiendo con la definición teórica de cada factor propuesta para esta investigación, después por la definición propuesta a partir de los resultados de las RSN y finalizando con la definición teórico- cultural.

Factores primarios

F1. Impulso intrínseco

Estímulo positivo: Una persona que siente un deseo intenso de trabajar, se caracteriza por...

Este factor se compuso de 19 palabras definidoras, las cuales formaron el Núcleo de la Red, posteriormente se le asignó el 100% a la palabra definidora con mayor peso semántico, o mejor dicho, se le asignó el 100% a la palabra responsable tal como indica Reyes (1993), después se calculó la Distancia Semántica Cuantitativa (DSC) de las demás palabras por medio de una regla de tres, esto con el fin de representar de manera gráfica la distancia que hay entre el nodo y sus definidoras.

Los resultados arrojaron que la palabra responsable obtuvo el 100% de la DCS, mientras que el valor más pequeño fue para la palabra perseverante con el 14%. La Figura 3.20 muestra la distancia semántica cuantitativa entre las palabras definidoras del factor impulso intrínseco.

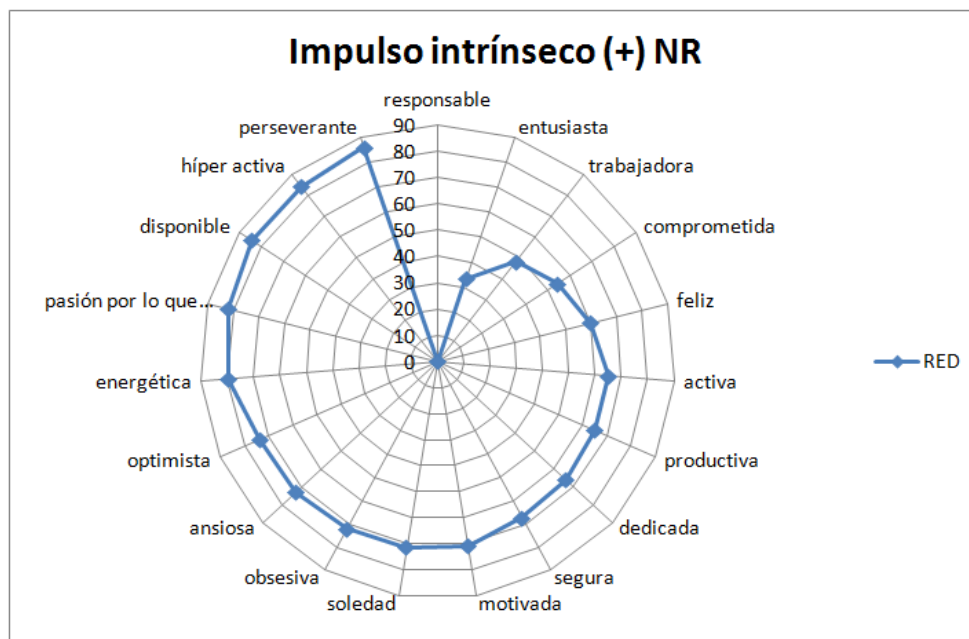


Figura 3.20. Núcleo de la Red del factor impulso intrínseco (+).

Estímulo negativo: Cuando no tengo ganas de trabajar, me siento...

En total se obtuvieron 19 palabras que formaron el NR del estímulo negativo del factor impulso intrínseco, de las cuales la palabra cansada obtuvo el 100% de la DSC, mientras que la palabra irresponsable con el valor más pequeño tuvo un porcentaje de 7%.

La Figura 3.21 muestra la distancia semántica cuantitativa entre las palabras definidoras del factor impulso intrínseco.

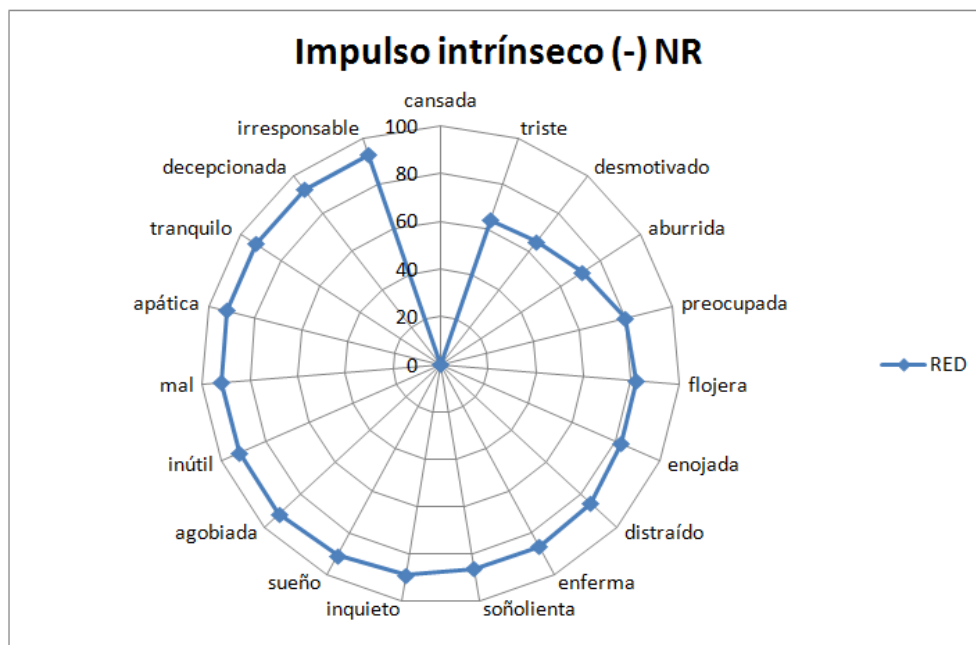


Figura 3.21. Núcleo de la Red del factor impulso intrínseco (-).

La siguiente tabla muestra la definición teórica elaborada para esta investigación del factor impulso intrínseco y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se añade una definición positiva y negativa del factor, igualmente se propone una definición teórico-cultural, como producto de esta contrastación (véase Tabla 3.6).

Tabla 3.6. Definición teórico-cultural del F1. Impulso intrínseco.

Definición conceptual	Resultado de las Redes Semánticas Naturales				Definición cultural con base en los resultados de RSN	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	DSC %	Definidora	DSC%		
Impulso intrínseco: Deseo intenso que lleva al trabajador a realizar actividades laborales sin otra motivación más que el propio trabajo.	responsable	100	cansada	100	Impulso intrínseco: Positivo: persona que siente deseo intenso por trabajar y por ello se siente: responsable, entusiasta, comprometida, productiva, segura, perseverante y tiene pasión por sus actividades laborales. Negativo: persona que cuando pierde el deseo por trabajar se siente: cansada, triste, desmotivada, aburrida, preocupada, enojada, inquieta, inútil e irresponsable.	Impulso intrínseco: Deseo intenso que lleva a la persona a realizar actividades laborales sin otra motivación más que el propio trabajo, haciendo que se sienta responsable, entusiasta, trabajadora, activa, productiva, comprometida, perseverante y apasionada por su trabajo. Lo que ocasiona que la persona se sienta cansada, desmotivada, preocupada, agobiada, decepcionada, inútil e irresponsable cuando no tiene deseo de trabajar.
	entusiasta	67	triste	36		
	trabajador	52	desmotivado	35		
	comprometida	46	aburrida	29		
	feliz	40	preocupada	20		
	activa	35	flojera	18		
	productivo	35	enojada	18		
	dedicado	34	distraído	14		
	segura	33	enferma	14		
	motivado	29	soñolienta	14		
	soledad	28	inquieto	11		
	obsesivo	28	sueño	9		
	ansiosa	27	agobiada	8		
	optimista	26	inútil	8		
	energético	20	mal	8		
	pasión por lo que hace	18	apática	7		
	disponible	16	tranquilo	7		
	híperactiva	16	decepcionada	7		
	perseverante	14	irresponsable	7		
Núcleo de la Red (NR)	19		19			
Tamaño de la Red (TR)	133		105			

Fuente: elaboración con base en los resultados de las RSN.

F2. Elevado involucramiento en la organización

Estímulo positivo: Cómo se siente una persona que dedica demasiado tiempo a su trabajo...

Este factor se compuso de 19 palabras definidoras, las cuales formaron el Núcleo de la Red, posteriormente se le asignó el 100% a la palabra desgastada por ser la que tiene mayor peso semántico, después se calculó la Distancia Semántica Cuantitativa (DSC) de las demás palabras.

Los resultados arrojaron que la palabra desgastada obtuvo el 100% de la DCS, mientras que el valor más pequeño fue para la palabra triunfadora con el 10%. La Figura 3.22 muestra la DSC entre las definidoras del factor alto involucramiento en el trabajo.



Figura 3.22. Núcleo de la Red del factor elevado involucramiento en la organización (+).

Estímulo negativo: Cuando no dedico mucho tiempo y esfuerzo a mi trabajo, me siento...

Este factor se compuso de 16 palabras definidoras, posteriormente se le asignó el 100% a la palabra definidora con mayor peso semántico, es decir, a la palabra irresponsable, después se calculó la Distancia Semántica Cuantitativa (DSC) de las demás palabras, con el fin de ilustrar la distancia que hay entre el nodo y sus definidoras.

Los resultados arrojaron que la palabra irresponsable obtuvo el 100% de la DCS, mientras que el valor más pequeño fue para la palabra feliz con el 31%. La Figura 3.23 muestra la DSC entre las definidoras del factor alto involucramiento en el trabajo.



Figura 3.23. Núcleo de la Red del factor elevado involucramiento en la organización (-).

La siguiente tabla presenta la definición teórica elaborada del factor alto involucramiento en el trabajo y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se suma una definición positiva y negativa del factor, igualmente se propone una definición teórico-cultural como resultado de esta contrastación (véase Tabla 3.7).

Tabla 3.7. Definición teórico-cultural del F2. Elevado involucramiento en la organización.

Definición conceptual	Resultado de las Redes Semánticas Naturales				Definición cultural con base en los resultados de RSN	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	DSC%	Definidora	DSC%		
Elevado involucramiento en la organización: Dedicar tiempo y energía en exceso, así como, estar altamente involucrado en las actividades del trabajo, lo que impide a la persona realizar otro tipo de actividad incluso en el tiempo libre.	desgastada	100	irresponsable	100	Elevado involucramiento en la organización: Positivo: persona que dedica tiempo y energía en exceso a su trabajo y por ello se siente: desgastada, preocupada, presionada, responsable, frustrada, fastidiada, involucrada, infeliz, aislada, molesta y productiva. Negativo: persona que cuando no dedica el tiempo y esfuerzo que quisiera a su trabajo se siente: irresponsable, insatisfecha, intranquila, frustrada, preocupada, enojada, decepcionada, cansada, estresada e inútil.	Dedicar tiempo y energía en exceso, así como, estar altamente involucrado en las actividades del trabajo, ocasionando que la persona se sienta, presionada, responsable, involucrada, orgullosa y productiva aunque esta situación le impida realizar otro tipo de actividad incluso en el tiempo libre. Por otro lado, la persona se siente irresponsable, insatisfecha, intranquila, frustrada, preocupada y decepcionada cuando no dedica el tiempo y esfuerzo que quisiera.
	preocupada	93	insatisfecha	88		
	satisfecha	54	mal	81		
	contenta	48	triste	86		
	presionada	39	intranquila	78		
	responsable	32	frustrada	76		
	frustrada	30	preocupada	68		
	entusiasmada	28	tranquila	66		
	fastidiada	27	insegura	59		
	involucrada	26	enojada	53		
	infeliz	26	decepcionada	50		
	aislada	25	cansada	45		
	molesta	25	estresada	43		
	orgullosa	22	inútil	36		
bien	18	ansiosa	31			
obsesiva	17	feliz	31			
productiva	17	-	-			
trabajadora	13	-	-			
triunfadora	10	-	-			
Núcleo de la Red (NR)	19		16			
Tamaño de la Red (TR)	105		112			

Fuente: elaboración con base en los resultados de las RSN.

Factores secundarios

F3. Control del trabajo

Estímulo positivo: Cuando el trabajo no sale como lo planeo, me siento...

El Núcleo de la Red del factor control del trabajo se compuso de 17 palabras definidoras, posteriormente se asignó el 100% a la palabra definidora con mayor peso semántico, después se calculó la Distancia Semántica Cuantitativa (DSC) de las demás palabras.

Los resultados arrojaron que la palabra enojada obtuvo el 100% de la DCS, mientras que el valor más pequeño fue para la palabra presionada con sólo el 5%. La Figura 3.24 representa la DSC entre las definidoras del factor control del trabajo.

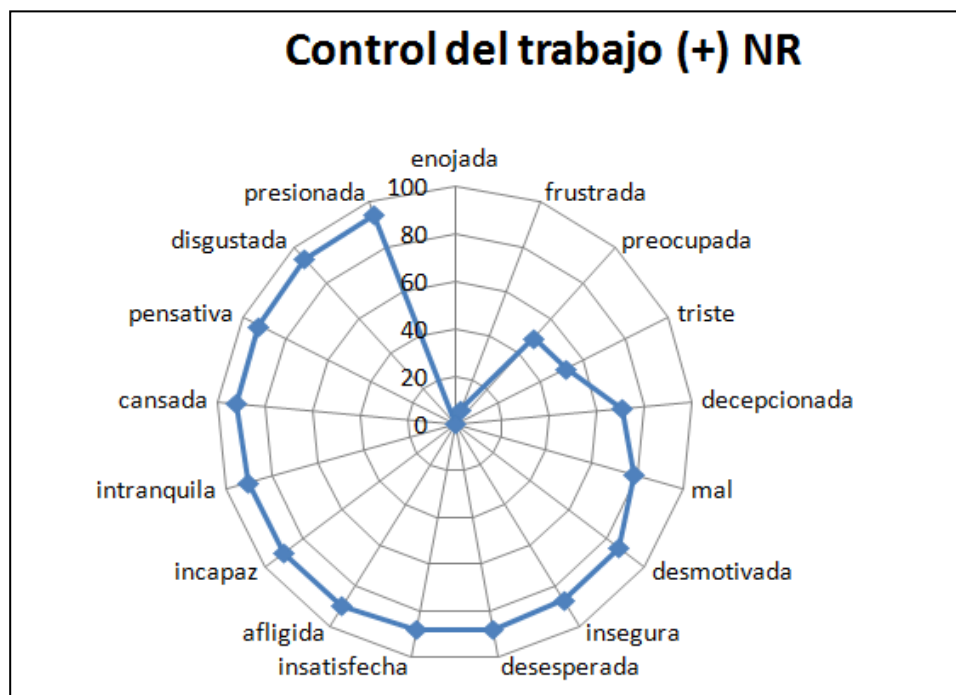


Figura 3.24. Núcleo de la Red del factor control del trabajo (+).

Estímulo negativo: Una persona flexible en el tiempo y la forma en que entrega su trabajo, se distingue por...

El factor negativo del control del trabajo se compuso de 16 palabras definidoras, posteriormente se le asignó el 100% a la palabra responsable por tener mayor peso semántico, después se calculó la Distancia Semántica Cuantitativa (DSC) de las demás palabras.

Los resultados arrojaron que la palabra responsable obtuvo el 100% de la DCS, mientras que el valor más pequeño fue para la palabra calidad con el 13%. La siguiente figura presenta las 16 palabras definidoras que conforman el Núcleo de la Red según su DSC (Figura 3.25).

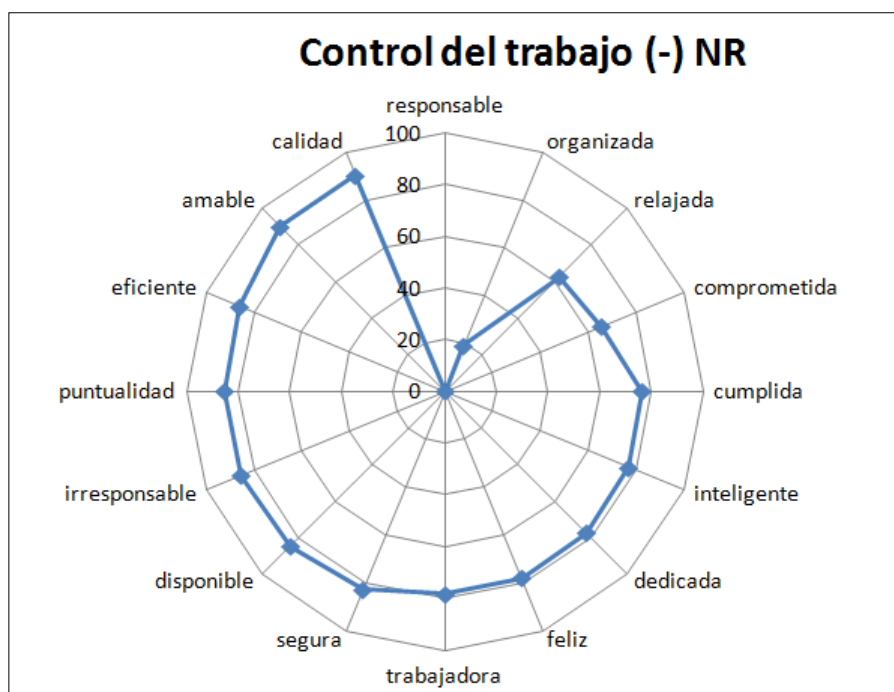


Figura 3.25. Núcleo de la Red del factor control del trabajo (-).

La siguiente tabla muestra la definición teórica obtenida del factor control del trabajo y con base en los resultados de las RSN se agrega una definición positiva y negativa del factor, además, se propone una definición teórico-cultural (véase Tabla 3.8).

Tabla 3.8. Definición teórico-cultural del F3. Control del trabajo.

Definición conceptual	Resultado de las Redes Semánticas Naturales				Definición cultural con base en los resultados de RSN	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	DSC %	Definidora	DSC %		
<p>Control del trabajo:</p> <p>Necesidad que tiene una persona de realizar los procedimientos de trabajo de acuerdo con estándares propios, como controlar las condiciones y el tiempo en que se elabora, lo que llega a ocasionar irritabilidad, impaciencia y enojo al tener que esperar el trabajo de los demás o cuando se tiene la idea que los resultados de los demás no están a la altura del propio.</p>	enojada	100	responsable	100	<p>Control del trabajo: Positivo: persona que al no poder controlar las condiciones y el tiempo de sus actividades laborales se siente: enojada, frustrada, preocupada, desmotivada, insegura, desesperada, insatisfecha, afligida, incapaz, intranquila, cansada y presionada. Negativo: persona que muestra flexibilidad ante las condiciones de su ambiente laboral se caracteriza por ser: responsable, organizada, relajada, comprometida, cumplida, dedicada, trabajadora, segura, disponible, eficiente y que trabaja con calidad.</p>	<p>Control del trabajo: Tendencia de la persona por controlar los procedimientos, las condiciones y el tiempo en que realiza el trabajo, lo que ocasiona enojo, frustración, preocupación, decepción, desmotivación, inseguridad, insatisfacción, desesperación e intranquilidad al tener que esperar el trabajo de los demás o al no llegar a los resultados esperados de acuerdo con estándares que estableció previamente. Por otro lado, cuando los resultados son diferentes a lo que esperaba o cuando no puede controlar los procedimientos, las condiciones y el tiempo en que realiza el trabajo la persona se puede sentir: irresponsable, desorganizada, alterada, insatisfecha, incapaz, no comprometida o no trabajadora.</p>
	frustrada	93	organizada	81		
	preocupada	51	relajada	38		
	triste	47	comprometida	35		
	decepcionada	30	cumplida	24		
	mal	22	inteligente	23		
	desmotivada	14	dedicada	23		
	insegura	13	feliz	22		
	desesperada	12	trabajadora	22		
	insatisfecha	12	segura	17		
	afligida	10	disponible	15		
	incapaz	10	irresponsable	15		
	intranquila	10	puntualidad	15		
	cansada	8	eficiente	14		
	pensativa	7	amable	13		
	disgustada	6	calidad	13		
	presionada	5	-	-		
Núcleo de la Red (NR)	19		16			
Tamaño de la Red (TR)	133		105			

Fuente: elaboración con base en los resultados de las RSN.

F4. Dificultad para delegar

Estímulo positivo: Cómo se distingue a una persona que prefiere hacer todo el trabajo en lugar de asignarlo a sus trabajadores...

El Núcleo de la Red del factor dificultad para delegar se compuso de 14 palabras definidoras, después se le asignó el 100% a la palabra definidora con mayor peso semántico y se calculó la DSC de las demás palabras.

Los resultados mostraron que la palabra desconfiada obtuvo el 100% de la DCS, mientras que el valor más pequeño fue para la palabra presionada con el 14%. La Figura 3.26 representa la DSC entre las definidoras del factor dificultad para delegar.

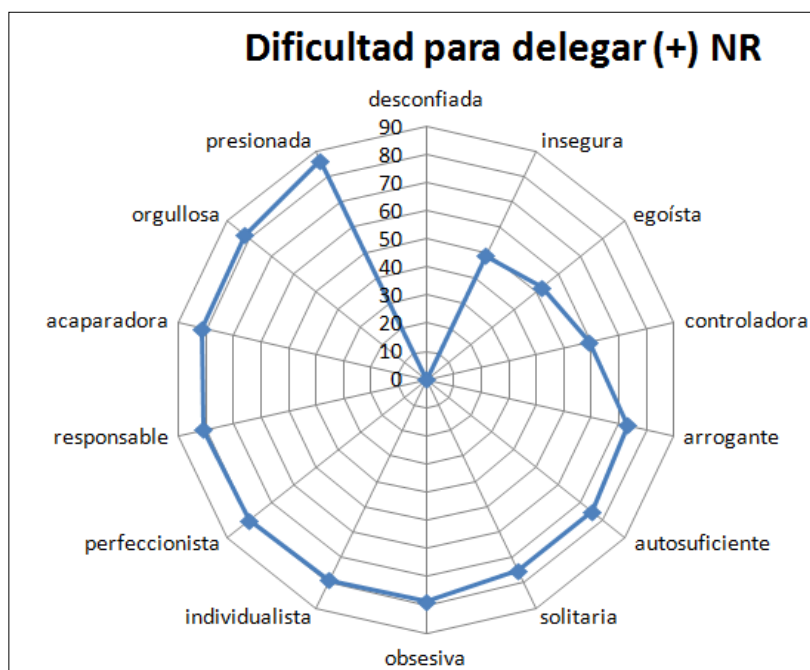


Figura 3.26. Núcleo de la Red del factor dificultad para delegar (+).

Estímulo negativo: El jefe que trabaja en equipo y pide ayuda cuando se le dificulta alguna actividad, se caracteriza por...

El factor dificultad para delegar se compuso de 18 palabras definidoras, las cuales formaron el Núcleo de la Red, posteriormente se le asignó el 100% a la palabra definidora con mayor peso semántico y se calculó la DSC de las demás definidoras.

Los resultados arrojaron que la palabra líder obtuvo el 100% de la DCS, mientras que el valor más pequeño fue para la palabra trabajador con el 22%. La Figura 3.27 muestra la DSC entre las definidoras del factor dificultad para delegar.

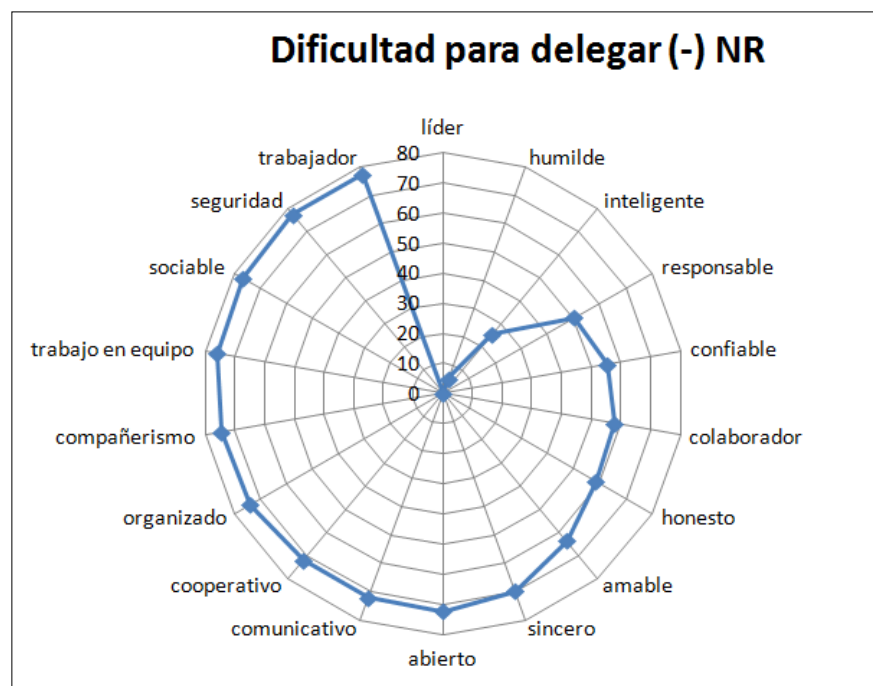


Figura 3.27. Núcleo de la Red del factor dificultad para delegar (-).

La siguiente tabla muestra la definición teórica elaborada del factor dificultad para delegar y con base en los resultados de las RSN se suma una definición positiva y negativa del factor, asimismo, se propone una definición teórico-cultural (véase Tabla 3.9).

Tabla 3.9. Definición teórico-cultural del F3. Dificultad para delegar.

Definición conceptual	Resultado de las Redes Semánticas Naturales				Definición cultural con base en los resultados de RSN	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	DSC %	Definidora	DSC %		
Dificultad para delegar: Dificultad que presenta una persona para delegar y asignar tareas a los subordinados, también es la imposibilidad para pedir ayuda cuando no puede realizar actividades por sí solo o para integrarse en un equipo de trabajo.	desconfiada	100	líder	100	Dificultad para delegar: Positivo: persona que difícilmente asigna tareas a sus subordinados porque desconfía de las capacidades de sus compañeros, se caracteriza por ser: insegura, controladora, solitaria, individualista, perfeccionista, sus compañeros la perciben como acaparadora y continuamente está presionada. Negativo: persona que prefiere asignar tareas a sus compañeros y trabajar en equipo, se caracteriza por ser: líder, humilde, responsable, confiable, colaboradora, honesta, cooperativa, segura y trabajadora.	Grado de dificultad que presenta un trabajador para delegar, es decir, asignar tareas a los subordinados; también es la imposibilidad para pedir ayuda cuando no puede realizar actividades por sí solo o para integrarse a un equipo de trabajo, caracterizándose por ser desconfiado, inseguro, solitario, individualista, perfeccionista y acaparador. En cambio, cuando el trabajador se ve obligado a delegar actividades o trabajar en equipo es probable que no se sienta líder, inteligente, abierto, organizado, seguro o productivo.
	insegura	51	humilde	95		
	egoísta	48	inteligente	74		
	controladora	41	responsable	50		
	arrogante	27	confiable	44		
	autosuficiente	25	colaborador	42		
	solitaria	25	honesto	41		
	obsesiva	21	amable	36		
	individualista	21	sincero	30		
	perfeccionista	20	abierto	28		
	responsable	19	comunicativo	28		
	acaparadora	19	cooperativo	28		
	orgullosa	18	organizado	26		
presionada	14	compañerismo	26			
-	-	trabajo en equipo	24			
-	-	sociable	23			
-	-	seguridad	22			
-	-	trabajador	22			
Núcleo de la Red (NR)	14		18			
Tamaño de la Red (TR)	197		150			

Fuente: elaboración con base en los resultados de las RSN.

F5. Conductas compulsivas

Estímulo positivo: Qué caracteriza a una persona que repite y revisa constantemente su trabajo antes de entregarlo...

El quinto factor llamado conductas compulsivas se compuso de 15 palabras definidoras, las cuales formaron el Núcleo de la Red, de ellas se seleccionó la de mayor valor y se le asignó el 100%, después se calculó la Distancia Semántica Cuantitativa (DSC) de las demás palabras.

Los resultados mostraron que la palabra insegura obtuvo el 100% de la DCS, mientras que el valor más pequeño fue para la palabra profesional con el 11%. La Figura 3.28 muestra la DSC entre las definidoras del factor conductas compulsivas.

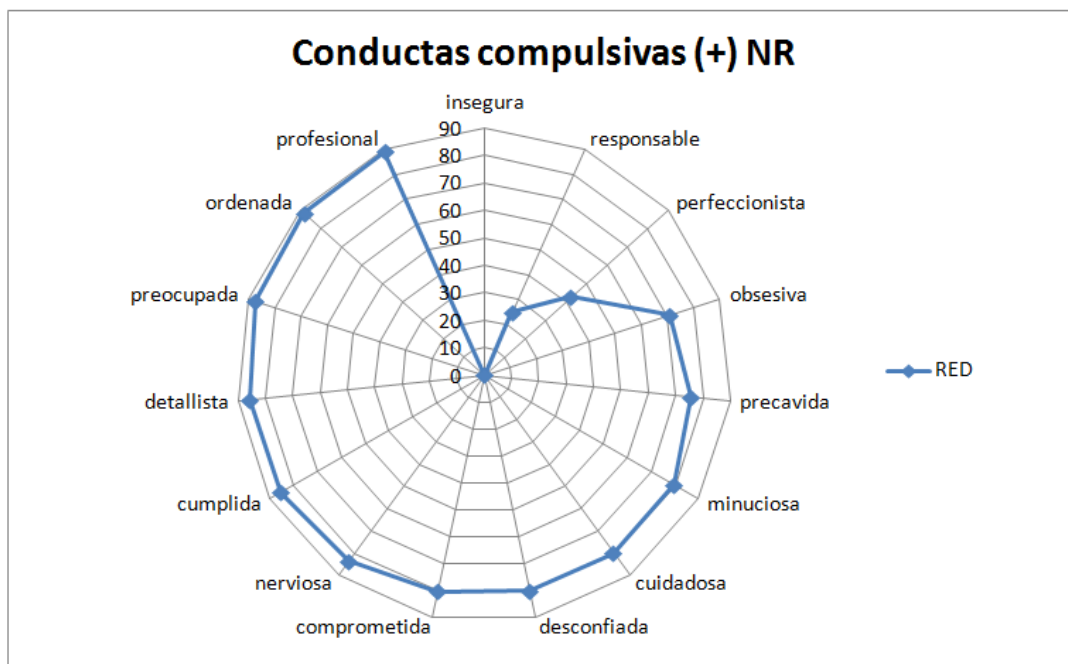


Figura 3.28. Núcleo de la Red del factor conductas compulsivas (+).

Estímulo negativo: Cuando tengo trabajo y no lo reviso o no lo entrego a tiempo, me siento...

Los resultados arrojaron que la palabra preocupada obtuvo el 100% de la DCS, mientras que el valor más pequeño fue para la palabra desesperada con sólo el 8%. La siguiente figura muestra las 15 definidoras que conforman el Núcleo de la Red según su DSC (Figura 3.29).

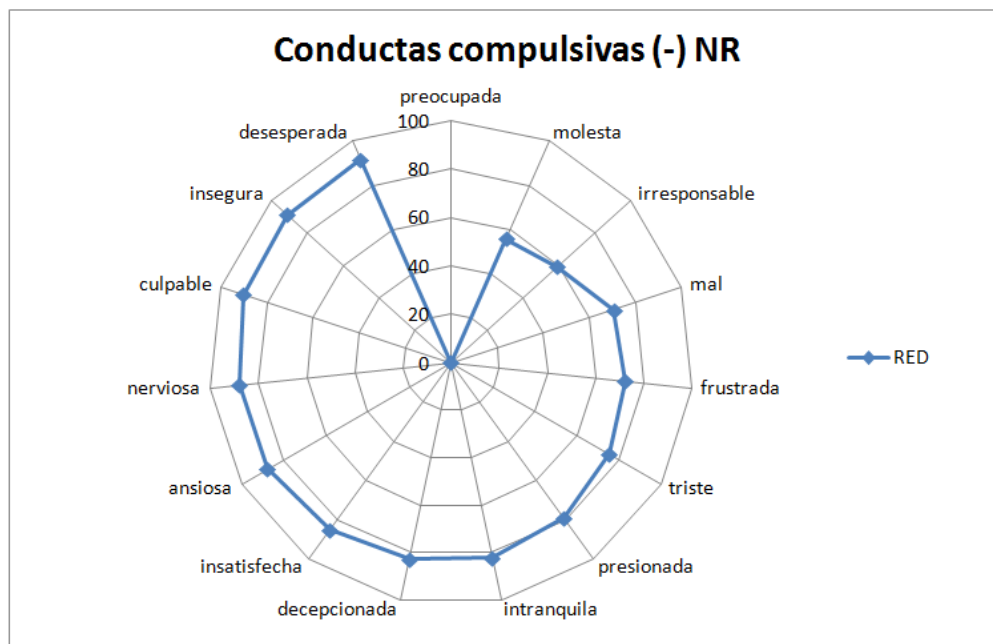


Figura 3.29. Núcleo de la Red del factor conductas compulsivas (-).

La siguiente tabla muestra la definición teórica elaborada del factor conductas compulsivas y con base en los resultados de las RSN se agrega una definición positiva y negativa del factor, igualmente se propone una definición teórico-cultural (véase Tabla 3.10).

Tabla 3.10. Definición teórico-cultural del F5. Conductas compulsivas.

Definición conceptual	Resultado de las Redes Semánticas Naturales				Definición cultural con base en los resultados de RSN	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	DSC %	Definidora	DSC %		
Conductas compulsivas: Conductas repetitivas que desempeña un trabajador, como revisar constantemente los procesos de trabajo e imponerse fechas para entregar sus pendientes, lo que ocasiona ansiedad si no cumple con estos objetivos.	insegura	100	preocupada	100	Conductas compulsivas: Positivo: persona que muestra determinadas actividades de forma repetitiva como revisar constantemente los procesos de trabajo o que se impone rigurosos plazos y pasos para terminar sus tareas, se caracteriza por ser: insegura, perfeccionista, precavida, minuciosa, cuidadosa, desconfiada, cumplida y ordenada. Negativo: persona que cuando no cumple con los objetivos que se impone muestra flexibilidad para no permitirse sentirse: preocupada, molesta, irresponsable, frustrada, presionada, decepcionada, ansiosa, culpable, insegura y desesperada.	Conjunto de conductas repetitivas que desempeña un trabajador, como revisar constantemente los procesos de trabajo, la imposición de fechas para entregar sus pendientes, repetir actividades, así como, realizar procesos por una serie de pasos rigurosos y establecidos haciendo que se sienta inseguro, perfeccionista, precavido, cumplido, detallista, preocupado, cuidadoso, desconfiado y ordenado cuando las lleva a cabo; sin embargo, cuando no realiza dichas conductas o cuando no llega a sus objetivos puede ocasionarle nerviosismo, presión, ansiedad, molestia, frustración, intranquilidad, culpa e inseguridad.
	responsable	75	molesta	44		
	perfeccionista	57	irresponsable	41		
	obsesiva	29	mal	29		
	precavida	24	frustrada	28		
	minuciosa	20	triste	25		
	cuidadosa	20	presionada	21		
	desconfiada	20	intranquila	18		
	comprometida	19	decepcionada	17		
	nerviosa	16	insatisfecha	15		
cumplida	15	ansiosa	13			
detallista	14	nerviosa	12			
preocupada	13	culpable	10			
ordenada	12	insegura	9			
profesional	11	desesperada	8			
Núcleo de la Red (NR)	15		15			
Tamaño de la Red (TR)	150		85			

Fuente: elaboración con base en los resultados de las RSN.

F6. Comunicación interpersonal deficiente

Estímulo positivo: Una persona a la que no le interesa hablar con los demás mientras está trabajando, se caracteriza por...

El factor comunicación interpersonal deficiente se compuso de 17 palabras definidoras, las cuales formaron el Núcleo de la Red, posteriormente se asignó el 100% a la palabra definidora con mayor peso semántico, después se calculó la Distancia Semántica Cuantitativa (DSC) de las demás palabras, esto con el fin de representar de manera gráfica la distancia que hay entre el nodo y sus definidoras.

Los resultados arrojaron que la palabra seria obtuvo el 100% de la DCS, mientras que el valor más pequeño fue para la palabra hermética con el 14%. La siguiente figura muestra las 17 palabras definidoras que conforman el Núcleo de la Red según su DSC (Figura 3.30).



Figura 3.30. Núcleo de la Red del factor comunicación interpersonal deficiente (+).

Estímulo negativo: Cómo se caracteriza a un trabajador que pone entusiasmo al relacionarse con otros...

Este factor se compuso de 17 palabras definidoras, las cuales formaron el Núcleo de la Red. Los resultados arrojaron que la palabra sociable obtuvo el 100% de la DCS, mientras que el valor más pequeño fue para la palabra cooperativo con el 9%. La Figura 3.31 muestra la DSC entre las definidoras del factor comunicación interpersonal deficiente.

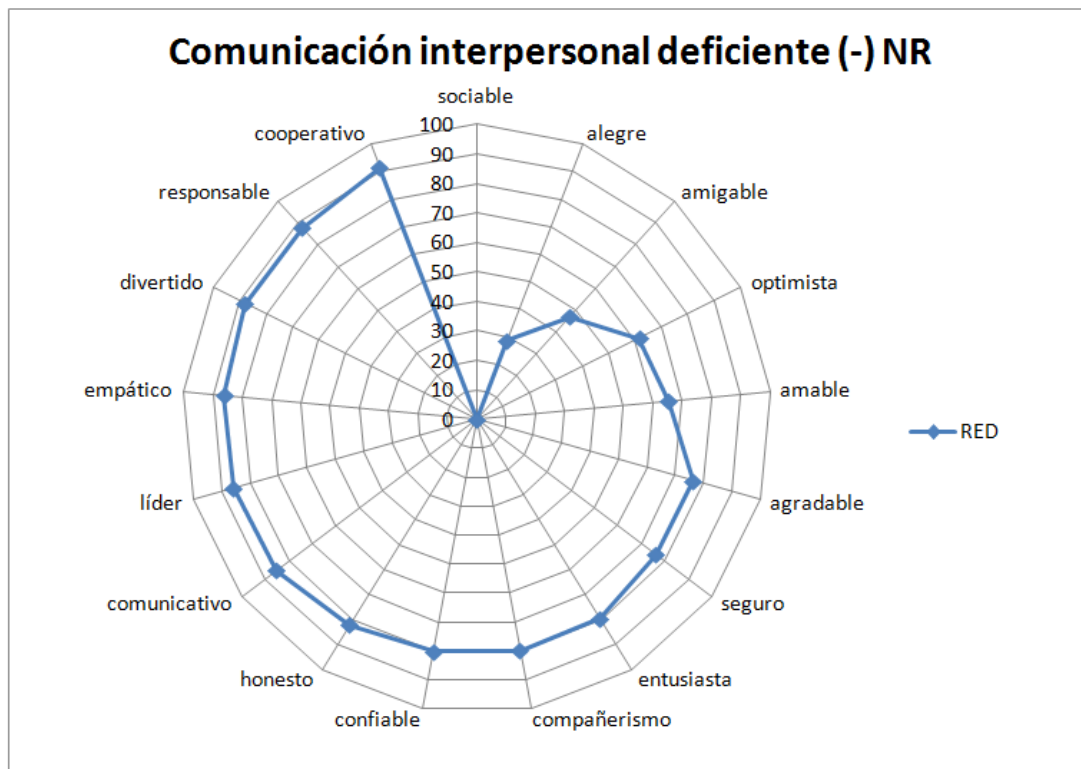


Figura 3.31. Núcleo de la Red del factor comunicación interpersonal deficiente (-).

La siguiente tabla muestra la definición teórica elaborada para esta investigación del factor comunicación interpersonal deficiente y con base en los resultados de las RSN se añade una definición positiva y negativa del factor, además, se propone una definición teórico-cultural (véase Tabla 3.11).

Tabla 3.11. Definición teórico-cultural del F6. Comunicación interpersonal deficiente.

Definición conceptual	Resultado de las Redes Semánticas Naturales				Definición cultural con base en los resultados de RSN	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	DSC %	Definidora	DSC %		
Comunicación interpersonal deficiente: Pérdida de interés del trabajador en establecer comunicación con las demás personas, lo que afecta la relación que establece con los demás dentro y fuera del trabajo.	seria	100	sociable	100	Comunicación interpersonal deficiente: Positivo: persona que no tiene interés por comunicarse con los demás tanto dentro como fuera de la organización, se caracteriza por ser: seria, dedicada, egoísta, indiferente, introvertida, estresada, además, está concentrada en el trabajo y tiende a aislarse. Negativo: persona que disfruta y pone entusiasmo a la relación que establece con sus compañeros de trabajo, amigos y familiares, se caracteriza por ser: sociable, alegre, amigable, amable, agradable, segura, entusiasta, confiable, líder, empática y cooperativa.	Pérdida de interés del trabajador en establecer comunicación con las demás personas, caracterizándose por su seriedad, concentración, aislamiento, responsabilidad, dedicación e indiferencia, dichas características afectan sus relaciones personales dentro y fuera del trabajo ocasionando la imposibilidad de sentirse sociable, alegre, optimista, seguro, comunicativo o divertido a causa de la falta de entusiasmo al relacionarse con los demás.
	concentrada	94	alegre	71		
	antisocial	80	amigable	53		
	aislada	78	optimista	38		
	responsable	77	amable	34		
	dedicada	49	agradable	24		
	trabajadora	49	seguro	24		
	egoísta	39	entusiasta	21		
	arrogante	33	compañerismo	21		
	enojada	32	confiable	20		
	comprometida	30	honesto	18		
	indiferente	26	comunicativo	14		
	introvertida	26	líder	14		
	desinteresada	23	empático	14		
estresada	19	divertido	12			
atenta	15	responsable	12			
hermética	14	cooperativo	9			
Núcleo de la Red (NR)	17		17			
Tamaño de la Red (TR)	103		123			

Fuente: elaboración con base en los resultados de las RSN.

Factor global

F7. Adicción al Trabajo

Estímulo positivo: Una persona que trabaja en exceso, a la que se le dificulta asignar tareas y comunicarse con sus compañeros porque prefiere controlar el tiempo y revisar cómo realiza su trabajo, se siente...

El factor global denominado adicción al trabajo se compuso de 29 palabras definidoras, las cuales formaron el Núcleo de la Red. Los resultados mostraron que la palabra insegura obtuvo el 100% de la DCS, mientras que el valor más pequeño fue para la palabra cumplida con sólo el 8%. El siguiente gráfico muestra las 29 palabras definidoras que forman el Núcleo de la Red según su DSC (Figura 3.32).

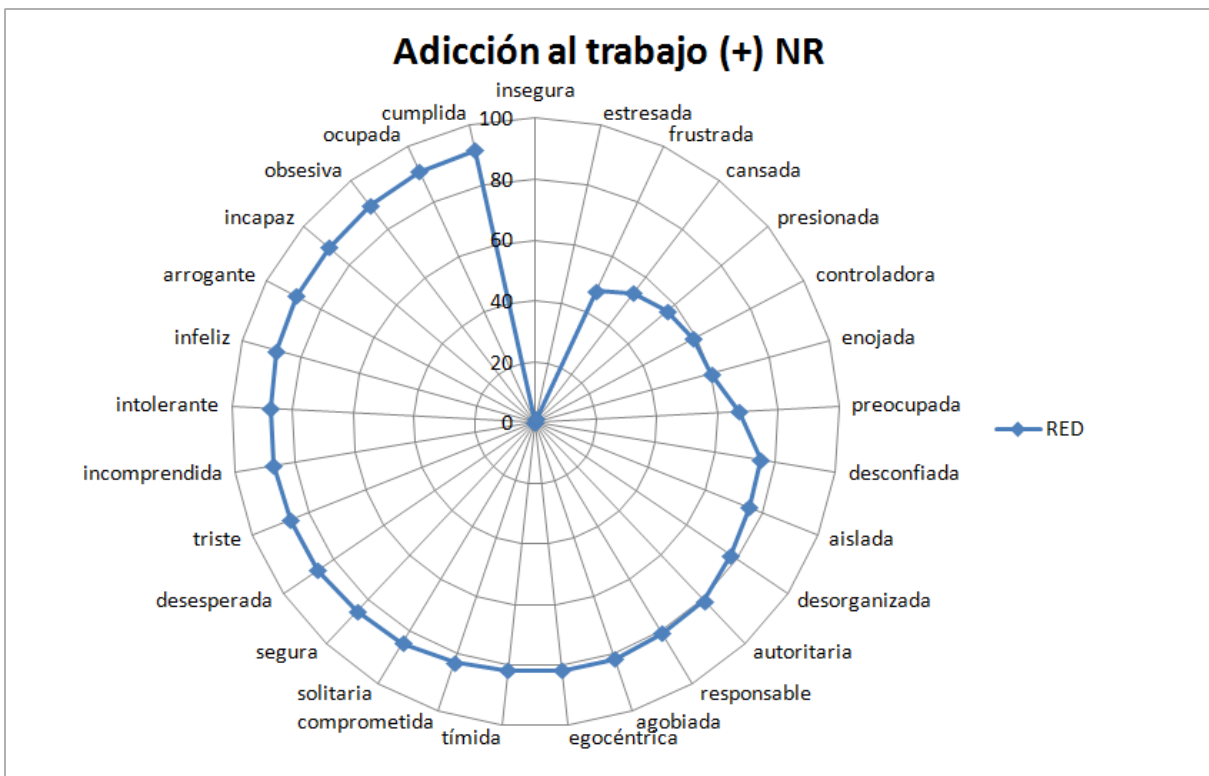


Figura 3.32. Núcleo de la Red del factor adicción al trabajo (+).

Estímulo negativo: Una persona que trabaja sólo en su horario laboral siendo flexible en la forma y tiempos en que entrega su trabajo, que disfruta del tiempo libre y convivir con sus compañeros es...

La versión negativa del factor global se compuso de 18 palabras definidoras, las cuales formaron el Núcleo de la Red. Los resultados arrojaron que la palabra feliz obtuvo el 100% de la DCS, mientras que el valor más pequeño fue para la palabra exitosa con el 9%. La Figura 3.33 muestra la DSC entre las definidoras del factor adicción al trabajo.

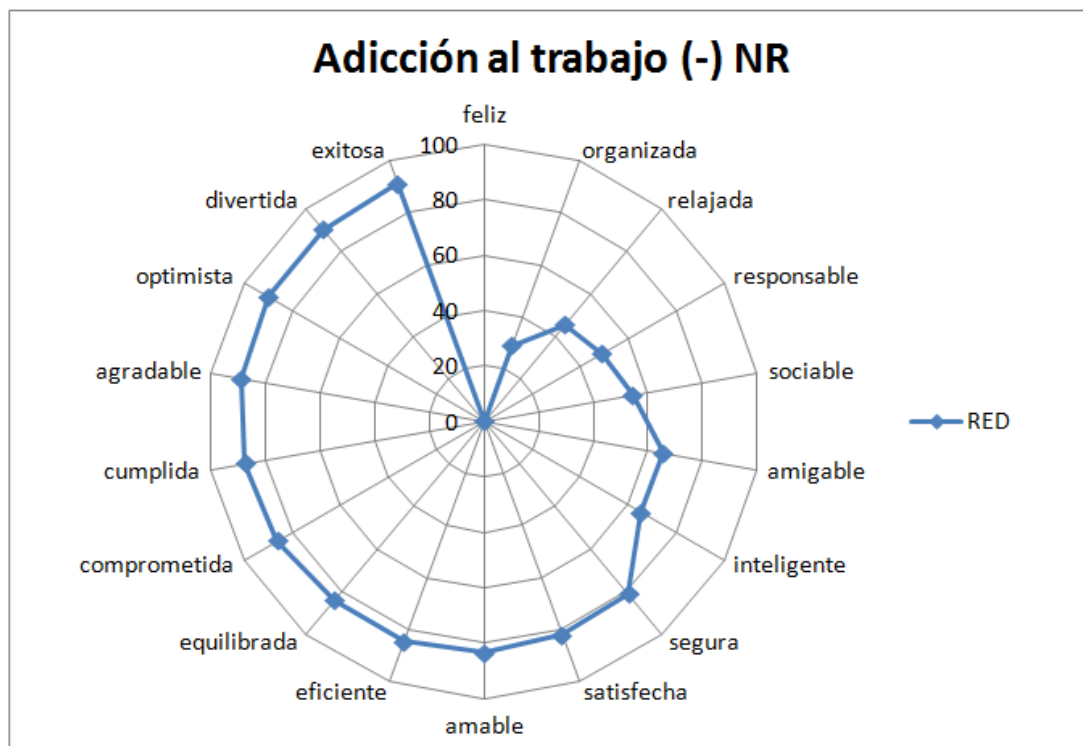


Figura 3.33. Núcleo de la Red del factor adicción al trabajo (-).

La siguiente tabla muestra la definición teórica elaborada del factor global adicción al trabajo y con base en los resultados de las RSN se suma una definición positiva y negativa del factor, asimismo, se propone una definición teórico-cultural (véase Tabla 3.12).

Tabla 3.12. Definición teórico-cultural del F7. Adicción al trabajo.

Definición conceptual	Resultado de las Redes Semánticas Naturales				Definición cultural basada en RSN	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	DSC %	Definidora	DSC %		
Adicción al trabajo: Trastorno que se manifiesta en un trabajador por medio de la necesidad de control sobre el tiempo y las condiciones en que realiza el trabajo. La persona adicta al trabajo se caracteriza por la dificultad para trabajar en equipo, delegar o asignar tareas a subordinados, por este motivo, la persona está altamente involucrada en su trabajo, dedica gran cantidad de tiempo y esfuerzo, lo que a largo plazo le genera deficiencias en la comunicación con los demás, la imposibilidad para establecer relaciones personales y la dificultad para adaptarse dentro y fuera del trabajo.	insegura	100	feliz	100	Adicción al trabajo: Positivo: persona que siente un deseo intenso por trabajar, que trabaja en exceso, además tiende a revisar constantemente su trabajo y a ponerse fechas de entrega estrictas, muestra dificultad para delegar y falta de interés por la relación que estable con los demás dentro y fuera del trabajo. Se caracteriza por ser: insegura, controladora, desconfiada, comprometida, intolerante, y por mostrar: frustración, estrés, enojo, tristeza e infelicidad. Negativo: persona que trabaja sólo en su horario laboral, siendo flexible en la forma y tiempo en que entrega su trabajo, que disfruta del tiempo libre y convivir con sus compañeros, es probable que se sienta: feliz, relajada, segura satisfecha, equilibrada, optimista y exitosa.	Adicción al trabajo: Conjunto de factores que se manifiestan en un trabajador por medio del deseo intenso de trabajar, la revisión constante del trabajo; también por la tendencia de controlar el tiempo y las condiciones en que realiza el trabajo, la dificultad para trabajar en equipo, delegar o asignar tareas a subordinados, el trabajador está altamente involucrado en su trabajo y dedica gran cantidad de tiempo y esfuerzo, esto hace que se sienta: inseguro, estresado, frustrado, presionado, aislado, cansado, preocupado, comprometido y desesperado lo que a largo plazo le genera deficiencias en la comunicación con los demás, la imposibilidad para establecer relaciones personales y la dificultad para adaptarse dentro y fuera del trabajo. En cambio, cuando el trabajador no puede trabajar tanto como quisiera, no revisa constantemente sus proyectos o no salen como esperaba, cuando tiene que delegar actividades, trabajar en equipo o relacionarse con sus compañeros, es probable que se sienta: estresado, preocupado, infeliz, alterado, inseguro, insatisfecho o desequilibrado.
	estresada	99	organizada	71		
	frustrada	52	relajada	54		
	cansada	46	responsable	51		
	presionada	43	sociable	46		
	controladora	41	amigable	35		
	enojada	40	inteligente	35		
	preocupada	33	segura	19		
	desconfiada	25	satisfecha	18		
	aislada	24	amable	17		
	desorganizada	23	eficiente	16		
	autoritaria	19	equilibrada	16		
	responsable	19	comprometida	14		
	agobiada	18	cumplida	12		
	egocéntrica	18	agradable	11		
	tímida	18	optimista	10		
	comprometida	17	divertida	10		
	solitaria	15	exitosa	9		
	segura	15	-	-		
	desesperada	13	-	-		
triste	13	-	-			
incomprendida	13	-	-			
intolerante	13	-	-			
infeliz	12	-	-			
arrogante	11	-	-			
incapaz	11	-	-			
obsesiva	10	-	-			
ocupada	9	-	-			
cumplida	8	-	-			
Núcleo de la Red (NR)	29		18			
Tamaño de la Red (TR)	146		148			

Fuente: elaboración con base en los resultados de las RSN.

3.1.5 Fase cinco: construcción y elaboración del banco de reactivos

Para la construcción de la escala de adicción al trabajo se elaboraron reactivos que estuvieron basados en dos fuentes: en la teoría y en los resultados de las RSN, particularmente con palabras que forman parte del núcleo de la red. Se trató de elaborar la misma cantidad de reactivos tanto positivos como negativos. En promedio se elaboraron 17 reactivos por cada factor.

En total se obtuvieron 125 reactivos que se muestran en la siguiente tabla (véase Tabla 3.13).

Tabla 3.13. Banco de reactivos para la escala de Adicción al Trabajo.

Tipo de factor	Factor	Clave	Reactivos de la teoría	Reactivos de RSN
Factores primarios	F1. Impulso intrínseco	II	<p>Positivos: F1II1+: Siento un deseo intenso que me impulsa a trabajar. F1II2+: Tengo ganas de trabajar incluso en mi tiempo libre. F1II3+: En mi tiempo libre, pienso en todo el trabajo que tengo pendiente. F1II4+: Mi deseo de trabajar está por encima de mi vida personal.</p> <p>Negativos: F1II5-: Trabajo únicamente para cumplir con mi deber. F1II6-: Lo que me motiva a trabajar es sostener a mi familia y su bienestar. F1II7-: Trabajo porque no hay otra alternativa.</p>	<p>Positivos: F1II8+: Me siento responsable cuando realizo mis actividades laborales, por el simple deseo de hacerlo. F1II9+: Me entusiasma terminar pendientes y realizar actividades laborales, incluso en mi tiempo libre. F1II10+: Me siento productivo cuando trabajo por el deseo de hacerlo. F1II11+: Siento pasión por mi trabajo. F1II12+: El compromiso y la perseverancia me permiten realizar mi trabajo con pasión. F1II13+: Me siento inútil si no estoy trabajando.</p> <p>Negativos: F1II14-: Me siento desanimado o cansado cuando no estoy realizando actividades del trabajo. F1II15-: Me desmotiva trabajar únicamente para obtener ingresos. F1II16-: Me preocupa no estar ocupado en actividades relacionadas con el trabajo, incluso en el tiempo libre. F1II17-: Me preocupa cuando no estoy trabajando, incluso si no me gusta lo que tengo que hacer.</p>

Tipo de factor	Factor	Clave	Reactivos de la teoría	Reactivos de RSN
Factores primarios	F2. Elevado involucramiento en la organización	EIO	<p>Positivos: F2EIO1+: No tengo tiempo libre debido a mi trabajo. F2EIO2+: Trabajo duro aunque no me agrada lo que estoy haciendo. F2EIO3+: Dedico mucho tiempo y esfuerzo a mi trabajo. F2EIO4+: Me involucro totalmente en los proyectos del trabajo que realizo. F2EIO5+: Paso mi tiempo libre pensando en actividades o pendientes del trabajo.</p> <p>Negativos: F2EIO6-: Por mi bienestar, prefiero no trabajar en exceso. F2EIO7-: Espero con entusiasmo el fin de semana para descansar o hacer actividades diferentes al trabajo. F2EIO8-: Evito las actividades del trabajo que me desagradan. F2EIO9-: Mi trabajo me permite tener tiempo libre para relajarme, descansar y distraerme.</p>	<p>Positivos: F2EIO10+: Estoy involucrado con mi trabajo que incluso, cuando continúo trabajando a pesar de que mis compañeros han terminado. F2EIO11+: Soy productivo cuando constantemente estoy ocupado y haciendo varias cosas a la vez. F2EIO12+: Estoy satisfecho al dedicar demasiada energía al trabajo. F2EIO13+: Me siento responsable cuando dedico tiempo de más al trabajo aunque no tenga tiempo libre. F2EIO14+: Me involucro demasiado en el trabajo aunque me sienta presionado.</p> <p>Negativos: F2EIO15-: Me siento frustrado si me comprometo con más trabajo del que puedo terminar. F2EIO16-: Si alguna actividad no me agrada prefiero no hacerla aunque después me sienta decepcionada. F2EIO17-: No creo ser irresponsable si me involucro en el trabajo únicamente lo necesario. F2EIO18-: No me preocupa entregar el trabajo después de mis compañeros. F2EIO19-: Me siento insatisfecho si no tomo tiempo de la jornada diaria para distraerme o descansar.</p>

Tipo de factor	Factor	Clave	Reactivos de la teoría	Reactivos de RSN
Factores secundarios	F3. Control del trabajo	CT	<p>Positivos: F3CT1+: Me gusta tener control sobre las condiciones bajo las que se realiza el trabajo. F3CT2+: Me irrito con facilidad cuando el trabajo no sale como lo planeo. F3CT3+: Me enojo cuando algunos compañeros atrasan mi trabajo. F3CT4+: Me enojo cuando mis compañeros atrasan mi trabajo.</p> <p>Negativos: F3CT5-: En el trabajo, me gusta que se tome en cuenta la participación de todos los compañeros, incluso los más lentos. F3CT6-: Soy paciente cuando tengo que esperar el trabajo de los demás para poder iniciar el mío. F3CT7-: Sé que el trabajo no siempre saldrá al primer intento. F3CT8-: Sé que en algún momento puedo cometer errores en el trabajo.</p>	<p>Positivos: F3CT9+: Me preocupó cuando no sale el trabajo como esperaba. F3CT10+: Me siento frustrado cuando no cumplo con los plazos que me impongo para entregar algún avance, proyecto o pendiente. F3CT11+: Me enojo cuando los resultados son diferentes a los que esperaba. F3CT12+: Me provoca inseguridad no poder controlar los procesos y actividades del trabajo. F3CT13+: Me desespera no terminar mi trabajo porque alguien más lo está atrasando.</p> <p>Negativos: F3CT14-: Puedo relajarme a pesar de que el trabajo no sale como lo esperaba. F3CT15-: Me siento capaz aunque no pueda cumplir con los plazos que me impongo. F3CT16-: Mi compromiso no disminuye aunque el trabajo no salga bien a la primera. F3CT17-: Me satisface saber que los proyectos se realizan con el esfuerzo de todos. F3CT18-: Soy organizado aunque no pueda controlar los procesos y las actividades del trabajo.</p>

Tipo de factor	Factor	Clave	Reactivos de la teoría	Reactivos de RSN
Factores secundarios	F4. Dificultad para delegar	DD	<p>Positivos: F4DD1+: Realizo actividades en el trabajo que le corresponden a los demás. F4DD2+: Prefiero trabajar individualmente que asignar tareas a mis compañeros. F4DD3+: En el trabajo, prefiero no confiar responsabilidades a los demás. F4DD4+: Las cosas salen mejor cuando las hago yo mismo. F4DD5+: Pedir ayuda cuando alguna actividad se me dificulta, es una pérdida de tiempo.</p> <p>Negativos: F4DD6-: Pido algunas sugerencias cuando se me dificulta realizar alguna actividad del trabajo. F4DD7-: Prefiero realizar algún proyecto con la ayuda de mis compañeros de trabajo. F4DD8-: Distribuyo las actividades entre todos los trabajadores, en lugar de hacer todo el trabajo yo solo.</p>	<p>Positivos: F4DD9+: Desconfío de la capacidad de mis compañeros, por eso prefiero hacer las cosas por mi cuenta. F4DD10+: Me siento inseguro al asignarles tareas a los demás. F4DD11+: Cuando me encuentro trabajando prefiero estar solo. F4DD12+: Prefiero hacer el trabajo por mi mismo para perfeccionarlo.</p> <p>Negativos: F4DD13-: No pierdo autoridad ante los demás si trabajo en equipo. F4DD14-: No soy tonto si pido ayuda para realizar alguna actividad que se me dificulta. F4DD15-: No me siento inseguro si tengo que delegar actividades a los demás. F4DD16-: Puedo organizarme aún si tengo que trabajar en equipo. F4DD17-: Me satisface saber que los proyectos se realizan con el esfuerzo de todos.</p>

Tipo de factor	Factor	Clave	Reactivos de la teoría	Reactivos de RSN
Factores secundarios	F5. Conductas compulsivas	CC	<p>Positivos: F5CC1+: Difícilmente puedo parar de trabajar. F5CC2+: Antes de terminar un proyecto, ya comencé otro para obtener ventaja. F5CC3+: Reviso varias veces mi trabajo hasta asegurarme que quedó como me lo propuse. F5CC4+: Repito varias veces mi trabajo antes de entregarlo. F5CC5+: Soy exigente en los plazos que me impongo para entregar pendientes del trabajo.</p> <p>Negativos: F5CC6-: Cuando tengo que entregar un pendiente del trabajo, llega el último día y no lo he terminado. F5CC7-: Olvido o no me da tiempo de revisar mis proyectos antes de entregarlos.</p>	<p>Positivos: F5CC8+: Me siento inseguro con el trabajo que realizo por eso lo reviso constantemente antes de entregarlo. F5CC9+: Me molesta si me interrumpen cuando estoy realizando alguna actividad. F5CC10+: Prefiero ser precavido e imponerme fechas para terminar el trabajo, aunque sean muy estrictas. F5CC11+: Cuando tengo que entregar un proyecto me gusta que quede perfecto. F5CC12+: Me siento seguro cuando realizo procesos del trabajo por una rigurosa serie de pasos que yo mismo establecí. F5CC13+: Me siento ansioso cuando no reviso constantemente mi trabajo.</p> <p>Negativos: F5CC14-: Sé que puedo corregir mis errores del trabajo en cualquier momento. F5CC15-: Si tengo algún error en el trabajo no me doy cuenta de él, hasta que alguien más me dice. F5CC16-: Llego el último día para entregar un proyecto y aún tengo mucho por hacer. F5CC17-: Sé que lo que hago en el trabajo no siempre saldrá perfecto. F5CC18-: Prefiero entregar un pendiente con errores pequeños antes de presionarme demasiado. F5CC19-: Pienso que lo importante es entregar el trabajo a tiempo, no importa cómo lo hago, ni los medios que utilizo.</p>

Tipo de factor	Factor	Clave	Reactivos de la teoría	Reactivos de RSN
Factores secundarios	F6. Comunicación interpersonal deficiente	CID	<p>Positivos: F6CID1+: Cuando estoy trabajando no me interesa hablar con los demás. F6CID2+: Dedico más tiempo a mi trabajo que a las relaciones con la pareja y amigos. F6CID3+: Cuando estoy trabajando, estoy tan concentrado que me olvido de platicar con mis compañeros.</p> <p>Negativos: F6CID4-: Me entusiasma relacionarme con los compañeros del trabajo. F6CID5-: Disfruto el tiempo que tengo para convivir con mis compañeros, amigos y familiares en reuniones. F6CID6-: En el trabajo, disfruto platicar y convivir con los demás.</p>	<p>Positivos: F6CID7+: Mi prioridad es dedicarme al trabajo antes que pasar el tiempo socializando con mis compañeros. F6CID8+: Mis compañeros dicen que soy serio porque paso más tiempo trabajando que platicando con ellos. F6CID9+: Prefiero estar solo cuando estoy trabajando. F6CID10+: La relación de amistad con mis compañeros de trabajo me es indiferente. F6CID11+: Olvido cumpleaños, reuniones o vacaciones porque estoy muy concentrado en el trabajo.</p> <p>Negativos: F6CID12-: Procuo divertirme en mi tiempo libre tan a menudo como sea posible. F6CID13-: Me gusta socializar con mis compañeros del trabajo. F6CID14-: Dedico parte de mi tiempo libre a mi familia y amigos. F6CID15-: Me siento alegre cuando platico con mis compañeros del trabajo. F6CID16-: La relación que hay entre mis compañeros y yo me hace sentir seguro.</p>

Tipo de factor	Factor	Clave	Reactivos de la teoría	Reactivos de RSN
Factor global	F7. Adicción al trabajo	AT	<p>Positivos: F7AT1+: Tengo el deseo intenso de trabajar demasiado para que mis proyectos salgan como lo planeo. F7AT2+: Dedico gran cantidad de tiempo y esfuerzo a mi trabajo, incluso eso ha afectado mi vida personal. F7AT3+: Me encuentro pensando en el trabajo y cómo mejorarlo incluso en mi tiempo libre. F7AT4+: Para que los resultados del trabajo salgan como quiero, debo revisarlo constantemente y hacer todo por mi cuenta. F7AT5+: Mis amigos y familiares se percatan que estoy altamente comprometido con mi trabajo.</p> <p>Negativos: F7AT6-: Mi trabajo me da la oportunidad de desarrollarme profesional y personalmente. F7AT7-: Mi trabajo me gusta pero me esfuerzo hasta donde no afecte mi bienestar. F7AT8-: En mi tiempo libre prefiero olvidarme de los asuntos y pendientes del trabajo. F7AT9-: Prefiero trabajar en equipo y relacionarme con mis compañeros. F7AT10-: Entregar un proyecto perfecto es importante pero lo es más cuando se hizo con la opinión y el esfuerzo de todos.</p>	<p>Positivos: F7AT11+: Me estresa que el trabajo no salga como lo planeo a pesar de que lo revisé varias veces. F7AT12+: Me siento cansado cuando dedico demasiado tiempo a mi trabajo y no puedo dejar de pensar en él. F7AT13+: Me siento aislado cuando dedico demasiado tiempo a los proyectos del trabajo y me olvido de mis amigos y compañeros. F7AT14+: Estoy tan comprometido con el trabajo que prefiero hacer las cosas por mí mismo, a pesar de que ya terminó la jornada o esas actividades no me corresponden.</p> <p>Negativos: F7AT15-: En mi tiempo libre, me olvido del trabajo y me dedico a descansar y divertirme. F7AT16-: Me siento feliz con mi trabajo porque me permite desarrollarme profesional y personalmente. F7AT17-: Además de ser gratificante, mi trabajo me permite estar relajado dentro y fuera de él. F7AT18-: Tengo equilibrio entre mis asuntos del trabajo y mis asuntos personales. F7AT19-: Me siento satisfecho con mi trabajo porque es flexible y me permite pasar tiempo libre con mi familia y amigos. F7AT20-: La relación que llevo con mis compañeros de trabajo es buena, además, puedo desarrollarme profesionalmente.</p>

Fuente: Elaboración propia.

La siguiente tabla resume los resultados obtenidos en la elaboración del banco de reactivos, está distribuida por reactivos positivos y negativos de la teoría, reactivos positivos y negativos de las RSN y a su vez por factores.

Los resultados indican que el factor global adicción al trabajo tuvo la mayor cantidad de reactivos contando con 20 y el factor comunicación interpersonal deficiente quedó con la menor cantidad, es decir, con 16 reactivos (véase Tabla 3.14).

Tabla 3.14. Resumen del banco de reactivos para la escala de Adicción al Trabajo.

	Reactivos de la teoría		Reactivos de las RSN		Total
	+	-	+	-	
F1. Impulso intrínseco	4	3	5	5	17
F2. Elevado involucramiento en la organización	5	4	5	5	19
F3. Control del trabajo	4	4	5	5	18
F4. Dificultad para delegar	5	3	4	5	17
F5. Conductas compulsivas	5	2	6	6	19
F6. Comunicación interpersonal deficiente	3	3	5	5	16
F7. Adicción al trabajo	5	5	4	6	20
				Total de reactivos:	126

Fuente: Elaboración propia.

3.1.6 Fase seis: validez interjueces del banco de reactivos

Para esta fase se integraron los 126 reactivos del banco en un cuestionario para someterlo a validación por 15 jueces expertos en el tema. Al obtener la distribución de frecuencias de los valores llamados “corresponde” y “no corresponde”, se tomaron solamente los que tenían más del 70% de acuerdo por los jueces.

En total fueron descartados 40 reactivos con porcentaje de acuerdo menor a 70%, los cuales están señalados en la siguiente tabla. En total se obtuvieron 86 reactivos, sin embargo, se modificaron tres reactivos que por sugerencia de los jueces involucraban dos factores en un solo reactivo, estos reactivos se dividieron y formaron tres reactivos más, cabe aclarar que estos reactivos también contaron con el porcentaje de acuerdo solicitado. El banco completo se muestra a continuación (véase Tabla 3.15).

Tabla 3.15. Resultados de la validez interjueces para la escala de Adicción al Trabajo.

Clave	Reactivos	Porcentaje	Clave	Reactivos	Porcentaje	Clave	Reactivos	Porcentaje
Clave II	F1II1+	85.7	Clave EIO	F2EIO1+	64.3	Clave CT	F3CT1+	100.0
	F1II2+	71.4		F2EIO2+	64.3		F3CT2+	92.9
	F1II3+	57.1		F2EIO3+	78.6		F3CT3+	78.6
	F1II4+	78.6		F2EIO4+	100.0		F3CT4+	85.7
	F1II5-	71.4		F2EIO5+	78.6		F3CT5-	57.1
	F1II6-	42.9		F2EIO6-	64.3		F3CT6-	64.3
	F1II7-	35.7		F2EIO7-	71.4		F3CT7-	78.6
	F1II8+	85.7		F2EIO8-	64.3		F3CT8-	71.4
	F1II9+	64.3		F2EIO9-	71.4		F3CT9+	100.0
	F1II10+	92.9		F2EIO10+	71.4		F3CT10+	57.1
	F1II11+	92.9		F2EIO11+	100.0		F3CT11+	71.4
	F1II12+	100.0		F2EIO12+	85.7		F3CT12+	85.7
	F1II13+	71.4		F2EIO13+	78.6		F3CT13+	92.9
	F1II14-	42.9		F2EIO14+	78.6		F3CT14-	42.9
	F1II15-	57.1		F2EIO15-	71.4		F3CT15-	71.4
	F1II16-	50.0		F2EIO16-	21.4		F3CT16-	78.6
	F1II17-	57.1		F2EIO17-	71.4		F3CT17-	71.4
			F2EIO18-	64.3	F3CT18-	64.3		
			F2EIO19-	42.9				
Clave DD	F4DD1+	78.6	Clave CC	F5CC1+	71.4	Clave CID	F6CID1+	71.4
	F4DD2+	78.6		F5CC2+	71.4		F6CID2+	71.4
	F4DD3+	78.6		F5CC3+	92.9		F6CID3+	78.6
	F4DD4+	71.4		F5CC4+	57.1		F6CID4-	64.3
	F4DD5+	71.4		F5CC5+	71.4		F6CID5-	78.6
	F4DD6-	64.3		F5CC6-	50.0		F6CID6-	64.3
	F4DD7-	50.0		F5CC7-	35.7		F6CID7+	85.7
	F4DD8-	64.3		F5CC8+	71.4		F6CID8+	71.4
	F4DD9+	57.1		F5CC9+	71.4		F6CID9+	78.6
	F4DD10+	71.4		F5CC10+	78.6		F6CID10+	71.4
	F4DD11+	85.7		F5CC11+	85.7		F6CID11+	71.4
	F4DD12+	78.6		F5CC12+	85.7		F6CID12-	64.3
	F4DD13-	71.4		F5CC13+	78.6		F6CID13-	57.1
	F4DD14-	57.1		F5CC14-	78.6		F6CID14-	78.6
	F4DD15-	64.3		F5CC15-	71.4		F6CID15-	78.6
	F4DD16-	71.4		F5CC16-	28.6		F6CID16-	71.4
	F4DD17-	71.4		F5CC17-	57.1			
			F5CC18-	57.1				
			F5CC19-	42.9				
Clave AT			Clave AT	Reactivos	Porcentaje	Reactivos restantes: 89		
	F7AT1+	85.7		F7AT13+	71.4	*reactivos que agregaron otro reactivo al separarse.		
	F7AT2+	71.4		F7AT14+	71.4*			
	F7AT3+	78.6		F7AT15-	57.1			
	F7AT4+	71.4		F7AT16-	71.4			
	F7AT5+	71.4		F7AT17-	71.4			
	F7AT6-	92.9		F7AT18-	71.4			
	F7AT7-	71.4		F7AT19-	71.4*			
	F7AT8-	71.4		F7AT20-	71.4*			
	F7AT9-	50.0						
	F7AT10-	50.0						
	F7AT11+	85.7						
F7AT12+	85.7							

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la validez interjueces.

La Tabla 3.16 sintetiza los resultados obtenidos a través de la validez interjueces según el factor al que corresponden y el número total de reactivos con mayor porcentaje de acuerdo asignado por los jueces.

Tabla 3.16. Resumen de la validez interjueces para la escala de Adicción al Trabajo.

Factor	Clave	Factor	Total de reactivos con porcentaje de acuerdo mayor al 70%
F1	II	Impulso intrínseco	9
F2	EIO	Elevado involucramiento en la organización	12
F3	CT	Control del trabajo	13
F4	DD	Dificultad para delegar	11
F5	CC	Conductas compulsivas	12
F6	CID	Comunicación interpersonal deficiente	12
F7	AT	Adicción al trabajo	20
Total			89

Fuente: Elaboración propia.

3.1.7 Fase siete: propuesta final de la escala de Adicción al Trabajo (ESADIT)

En esta última fase se integró la escala de adicción al trabajo, por sus iniciales llamada ESADIT. La escala se formó con los 89 reactivos que se obtuvieron de la validez interjueces, la cual utiliza una escala de medición tipo Likert con cuatro opciones de respuesta que son: nunca (1), pocas veces (2), casi siempre (3) y siempre (4). Se eligió de cuatro puntos con la finalidad de evitar que las respuestas cayeran en un patrón de respuestas neutras.

Además, la escala ESADIT contiene 28 variables clasificatorias elegidas intencionalmente por ser aquellas que podrían correlacionar con la variable adicción al trabajo. Las cuales se presentan a continuación: edad, sexo, escolaridad, estado civil, cantidad de hijos, tiempo de traslado de casa al trabajo, personas con las que vive en el hogar, cantidad de personas que dependen económicamente, turno, personal a cargo, nivel jerárquico, horas extra, tipo de trabajador, salario mensual, tiempo de antigüedad laboral, tipo de jornada, tipo de contrato laboral, cantidad de empleos, tiempo de descanso semanal, tiempo destinado al trabajo principal, descanso durante la jornada laboral, capacitación recibida, actividad física, actividades deportivas, tipo de organización, actividad económica de la organización, sector de la organización y tamaño de la organización.

Los reactivos fueron distribuidos de manera aleatoria y para mayor comodidad se dividió en dos partes: el cuadernillo de preguntas y la hoja de respuestas. La siguiente tabla muestra los reactivos finales para la escala de adicción al trabajo después de la validez interjueces, la cual está dividida por: clave del factor, clave del reactivo (construida por número y clave del factor, número de pregunta dentro del factor y signo + (positivo) o – (negativo) dependiendo de la cualidad de este), número de pregunta usado en el cuestionario y descripción del reactivo (véase Tabla 3.17).

Tabla 3.17. Reactivos finales para la escala de Adicción al Trabajo.

Clave del factor	Clave del reactivo	No.	Descripción del reactivo
II	F1II1+	73	Siento un deseo intenso que me impulsa a trabajar.
	F1II2+	22	Me la paso pensando en el trabajo que tengo pendiente incluso en mi tiempo libre.
	F1II3+	7	Siento que el trabajo es mi única pasión.
	F1II4-	33	Trabajo únicamente para cumplir con mi deber.
	F1II5+	51	Me siento responsable cuando trabajo por el simple deseo de hacerlo.
	F1II6+	78	El deseo de trabajar me hace sentir productivo.
	F1II7+	43	Siento una gran pasión por mi trabajo.
	F1II8+	62	El compromiso y la perseverancia me permiten alcanzar mis metas.
	F1II9+	15	Me siento inútil cuando no estoy trabajando.
EIO	F2EIO1+	37	Dedico mucho tiempo y esfuerzo a mis actividades laborales.
	F2EIO2+	41	Me involucro totalmente en los proyectos de la organización donde laboro.
	F2EIO3+	67	Mi tiempo libre lo utilizo para hacer cosas que sirvan en la organización donde laboro.
	F2EIO4-	10	Espero con entusiasmo el fin de semana para descansar o hacer actividades diferentes al trabajo.
	F2EIO5-	81	Además de trabajar hago espacio en mi agenda para relajarme, descansar y distraerme.
	F2EIO6+	48	Estoy tan involucrado que continuo trabajando cuando mis compañeros ya terminaron.
	F2EIO7+	4	Me siento productivo cuando estoy ocupado y haciendo varias cosas a la vez.
	F2EIO8+	29	Estoy satisfecho por dedicar demasiada energía a la organización donde laboro.
	F2EIO9+	60	Me siento responsable cuando dedico tiempo a mis labores aunque no tenga tiempo libre.
	F2EIO10+	80	Me involucro demasiado en el trabajo aunque me sienta presionado por mis superiores.
	F2EIO11-	17	Me frustra tener más trabajo del que puedo terminar.
	F2EIO12-	65	Soy responsable aunque me involucre en las actividades laborales únicamente lo necesario.
CT	F3CT1+	11	Me gusta controlar las condiciones en que se realiza el trabajo.
	F3CT2+	32	Me irrito con facilidad cuando el trabajo no sale como esperaba.
	F3CT3+	69	Me molesta esperar que mis compañeros entreguen su trabajo para poder iniciar el mío.
	F3CT4+	87	Me molesto cuando algunos compañeros atrasan mi trabajo.
	F3CT5-	26	Estoy tranquilo aunque los proyectos no me salgan al primer intento.

Clave del factor	Clave del reactivo	No.	Descripción del reactivo
	F3CT6-	39	He llegado a cometer errores en el trabajo y no me reprocho por ellos.
	F3CT7+	6	Me frustra no cumplir con las fechas que me puse para entregar algún proyecto o pendiente.
	F3CT8+	64	Me preocupo cuando el trabajo no sale como esperaba.
	F3CT9+	24	Me molesto cuando los resultados del trabajo son diferentes a los que esperaba.
	F3CT10+	83	Me siento inseguro cuando no puedo controlar los procesos y las actividades del trabajo.
	F3CT11+	34	Me desespera no terminar mis labores porque alguien más las está atrasando.
	F3CT12-	56	Soy capaz de llegar a una meta aunque no cumpla con los plazos que me puse.
	F3CT13-	47	Mi compromiso es el mismo aunque el trabajo no salga bien a la primera.
DD	F4DD1+	14	Realizo intencionalmente actividades que fueron asignadas a mis compañeros para terminar más rápido.
	F4DD2+	50	Prefiero hacer la mayor parte del trabajo que asignar tareas a mis compañeros.
	F4DD3+	74	En la organización donde laboro, prefiero no confiar responsabilidades a los demás.
	F4DD4+	25	El trabajo sale mejor cuando lo hago yo.
	F4DD5+	68	Pedir ayuda cuando se me dificulta alguna actividad es una pérdida de tiempo.
	F4DD6+	57	Me siento inseguro al asignarles tareas a mis compañeros.
	F4DD7+	88	Prefiero estar solo cuando estoy trabajando.
	F4DD8+	44	Prefiero hacer mis deberes por mi mismo para perfeccionarlos.
	F4DD9-	84	Aunque trabaje en equipo mantengo mi autoridad ante los demás.
	F4DD10-	21	Puedo organizarme aunque tenga que trabajar en equipo.
	F4DD11-	19	Me satisface saber que los proyectos se realizan con el esfuerzo de todos.
CC	F5CC1+	59	Reviso tantas veces mi trabajo que difícilmente puedo terminarlo.
	F5CC2+	12	Antes de terminar un proyecto, ya comencé otro para obtener ventaja.
	F5CC3+	49	Repito mis actividades laborales hasta asegurarme que quedaron perfectas.
	F5CC4+	3	Si el trabajo no salió como yo esperaba pido me extiendan el plazo de entrega para mejorarlo.
	F5CC5+	77	Soy exigente en los plazos que me impongo para entregar pendientes del trabajo.
	F5CC6+	20	Cuando no estoy seguro de que el trabajo quedó bien, lo reviso constantemente antes de entregarlo.
	F5CC7+	27	Me molesta que me interrumpan cuando estoy realizando alguna actividad laboral.
	F5CC8+	52	Prefiero ser precavido y ponerme fechas para terminar mis labores aunque sean muy estrictas.
	F5CC9+	31	Cuando tengo que entregar un proyecto me gusta que quede perfecto.
	F5CC10+	75	Me siento seguro cuando trabajo con una rigurosa serie de pasos que yo mismo establecí.
	F5CC11+	45	Me siento ansioso cuando no reviso mi trabajo antes de entregarlo.
	F5CC12-	86	Puedo corregir mis errores del trabajo sin culparme todo el tiempo por ellos.
CID	F6CID1+	36	Cuando estoy trabajando no me interesa hablar con los demás.
	F6CID2+	18	Dedico más tiempo a trabajar que a la relación con mi pareja y/o amigos.
	F6CID3+	61	Cuando estoy trabajando, estoy tan concentrado que hasta me olvido de platicar con mis compañeros.
	F6CID4-	54	Disfruto el tiempo que tengo en reuniones para convivir con mis compañeros, amigos y familiares.

Clave del factor	Clave del reactivo	No.	Descripción del reactivo
	F6CID5+	9	Mi prioridad es dedicarme a mis labores antes que pasar el tiempo socializando con los compañeros.
	F6CID6+	66	Mis compañeros dicen que soy serio porque paso más tiempo trabajando que platicando con ellos.
	F6CID7+	5	Cuando trabajo prefiero estar solo.
	F6CID8+	28	La relación de amistad con mis compañeros de trabajo me es indiferente.
	F6CID9+	72	Olvido cumpleaños, reuniones o vacaciones porque estoy concentrado trabajando.
	F6CID10-	46	Dedico parte de mi tiempo libre a mi familia y amigos.
	F6CID11-	38	Me siento alegre cuando convivo con mis compañeros de trabajo.
	F6CID12-	1	La relación que llevo con mis compañeros de trabajo me provoca seguridad.
AT	F7AT1+	85	Necesito trabajar intensamente para que mis metas salgan como lo planeo.
	F7AT2+	82	Mi familia y amigos dicen que dedico más tiempo al trabajo que a ellos.
	F7AT3+	16	La gente no puede entender por qué dedico tanto tiempo y esfuerzo a mis actividades laborales.
	F7AT4+	30	Pienso en cómo mejorar mi trabajo incluso en el tiempo libre.
	F7AT5+	42	Obtengo los resultados que quiero cuando reviso continuamente mi trabajo.
	F7AT6+	40	Mis amigos y familiares se percatan que estoy altamente comprometido con mi trabajo.
	F7AT7+	58	He notado que constantemente hablo de temas del trabajo como proyectos, pendientes y problemas.
	F7AT8-	76	La organización donde laboro me da la oportunidad de desarrollarme profesional y personalmente.
	F7AT9-	8	Mis actividades laborales me gustan pero me esfuerzo hasta donde no afecten mi bienestar.
	F7AT10+	63	Me estresa que el trabajo no salga como estaba planeado a pesar de revisarlo varias veces.
	F7AT11+	55	Me siento cansado cuando dedico demasiado tiempo a mis actividades laborales.
	F7AT12+	89	Me preocupa no poder dejar de pensar en mis actividades laborales.
	F7AT13+	53	Me siento aislado por trabajar demasiado.
	F7AT14+	70	Estoy tan comprometido con el trabajo que prefiero hacer las cosas por mí mismo.
	F7AT15+	35	Estoy tan involucrado con la organización que continuo trabajando a pesar de que ya terminó la jornada.
	F7AT16+	79	Estoy tan ensimismado con mi trabajo que realizo actividades que no me corresponden.
	F7AT17-	13	En mi tiempo libre, me olvido de mis labores y me dedico a descansar o divertirme.
	F7AT18-	23	Me siento feliz porque puedo desarrollarme profesional y personalmente.
	F7AT19-	71	Estoy satisfecho porque puedo equilibrar las exigencias de la jornada laboral y disfrutar mi tiempo libre.
	F7AT20-	2	Puedo adaptarme a las exigencias del trabajo, además de pasar tiempo con mi familia y amigos.

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos en la validez interjueces.

3.2 Resultados del piloteo de la escalas ESADIT y CVT

Los resultados obtenidos en esta sección se presentan según las fases en que se divide esta parte de la investigación, las cuales son cinco:

- 1) Piloteo de la escala de adicción al trabajo y la escala de calidad de vida en el trabajo (incluye estadísticas descriptivas de la muestra).
- 2) Análisis psicométrico del banco de reactivos.
- 3) Relación entre la adicción al trabajo y la calidad de vida en el trabajo.
- 4) Relación entre las variables clasificatorias y la adicción al trabajo.
- 5) Finalmente, se reporta la relación entre las variables clasificatorias y la calidad de vida en el trabajo.

3.2.1 Fase uno: piloteo de la escala de Adicción al Trabajo y la escala de Calidad de Vida en el Trabajo

En este apartado se presentan las características de la muestra utilizada para el piloteo de ambas escalas y para la prueba de hipótesis. Como ya se mencionó la muestra se compuso de 111 trabajadores mexicanos. El criterio de inclusión fue el siguiente: personas con la mayoría de edad que tuvieran por lo menos seis meses laborando dentro de una organización mexicana.

Los participantes fueron seleccionados sin importar su escolaridad, estado civil o sueldo. Se buscó que la muestra tuviera un porcentaje equitativo de presencia masculina y femenina, sin embargo, fue más frecuente la presencia femenina.

3.2.1.1. Estadísticas descriptivas de la muestra para el piloteo de las escalas

A continuación, se muestran los gráficos correspondientes a las características de la muestra:

Edad

Las edades oscilaron entre los 21 y 64 años, la edad promedio fue de 38 años. El primer rango iba de los 21 a los 30 años constituyendo el 26% de la muestra, de los 31 a los 40 años con un 36%, de los 41 a los 50 años el 29%, de los 51 a los 60 años con un 7% y finalmente el 2% se formó de los 61 años en adelante (véase Figura 3.34).

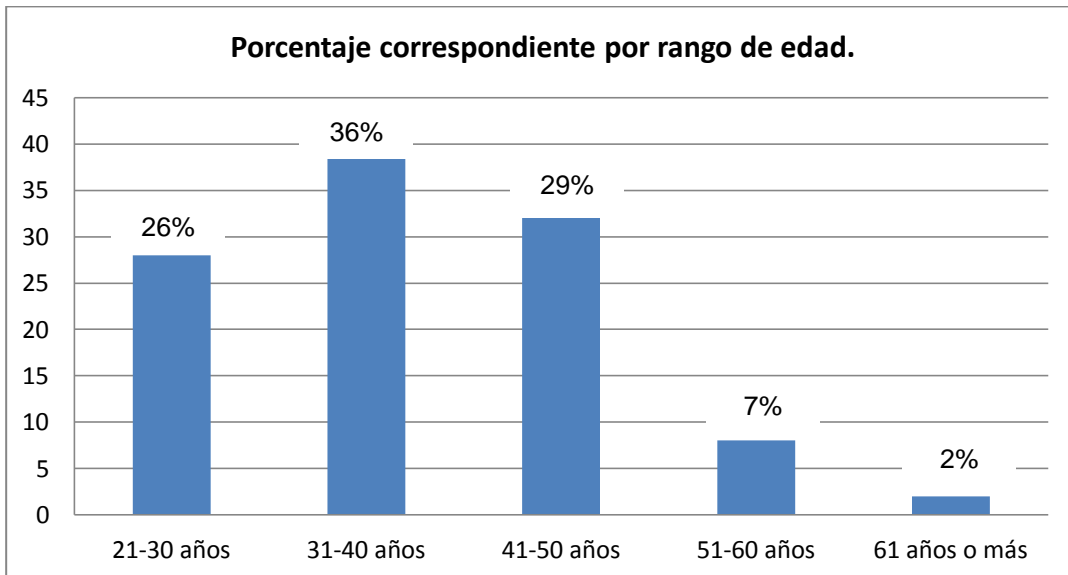


Figura 3.34. Porcentaje correspondiente por rango de edad.

Sexo

El 62% de la muestra pertenece al sexo femenino, mientras que el 38% restante es del sexo masculino (véase Figura 3.35).

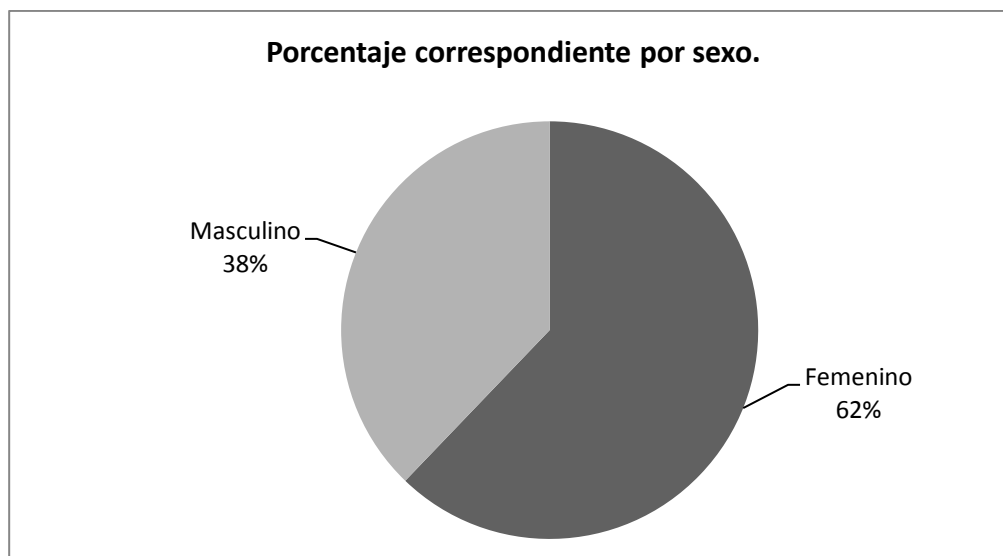


Figura 3.35. Porcentaje correspondiente por sexo.

Estado civil

El 73% de los participantes reportó tener pareja en el momento de la aplicación, mientras que el 27% reportó no tenerla (véase Figura 3.36).

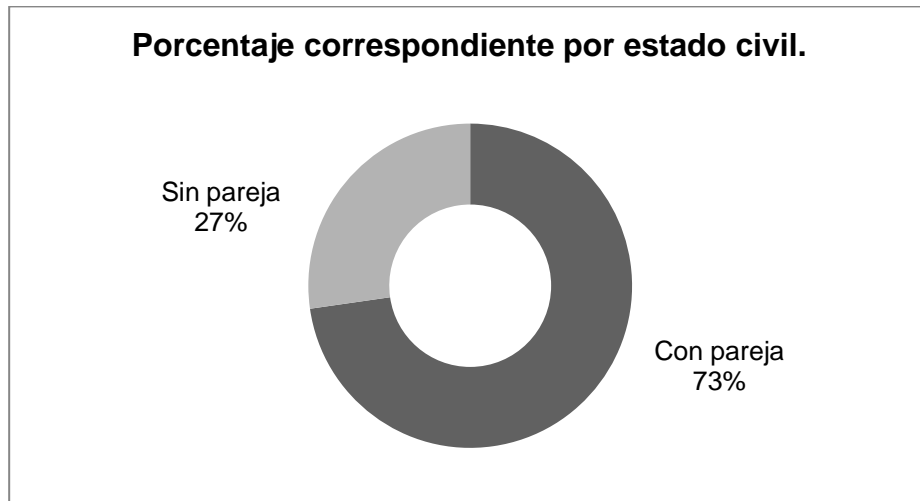


Figura 3.36. Porcentaje correspondiente por estado civil.

Escolaridad

El nivel de escolaridad que se reportó haber concluido con mayor frecuencia fue el bachillerato o equivalente con un 49%, seguido del 30% que reportó haber concluido una licenciatura, el 11% indicó haber concluido la secundaria, finalmente, el valor que obtuvo menor frecuencia fue el posgrado con el 10% (Figura 3.37).

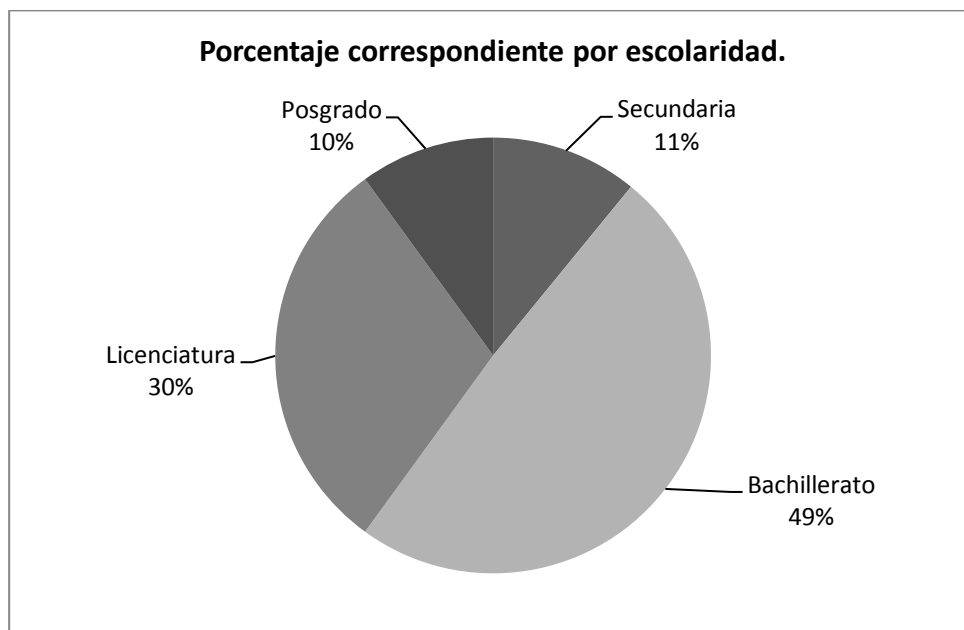


Figura 3.37. Porcentaje correspondiente por escolaridad.

Nivel jerárquico

Los resultados indicaron que la mayoría de la muestra se encontraba trabajando en un puesto de nivel operativo, específicamente el 44%, sin embargo, la diferencia no fue grande comparándolo con los puestos de nivel medio que abarcaron el 43%, finalmente el 13% estuvo ocupado por puestos de nivel directivo (Figura 3.38).

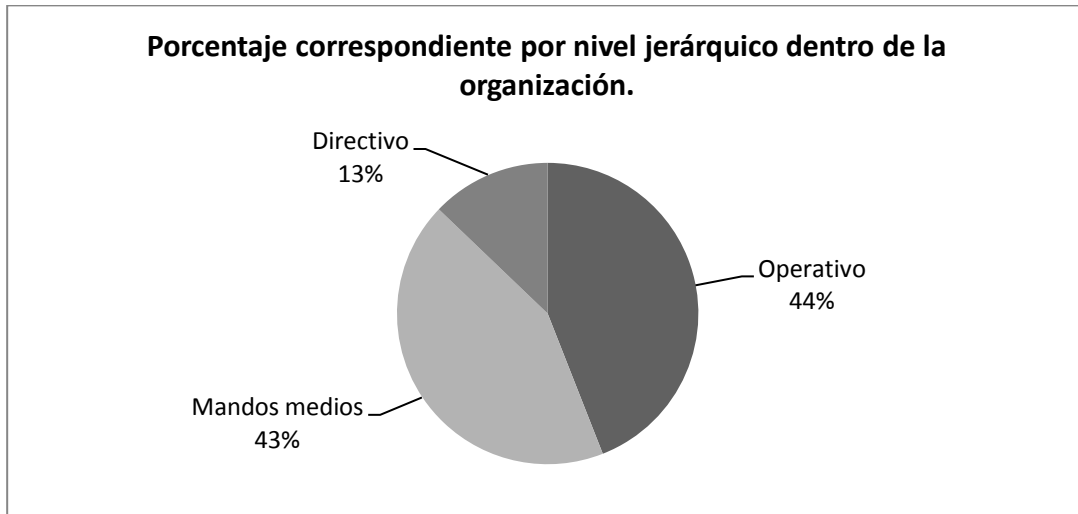


Figura 3.38. Porcentaje correspondiente por nivel jerárquico.

Jornada laboral

El 54% de la muestra reportó haber trabajado de 7 a 9 horas diarias, el 27% reportó haber trabajado de 10 a 12 horas diarias, el 18% reportó haber trabajado de 4 a 6 horas, mientras que el 1% informó haber trabajado más de 16 horas diarias. Finalmente, en promedio se reportaron 8.6 horas trabajadas al día (Figura 3.39).

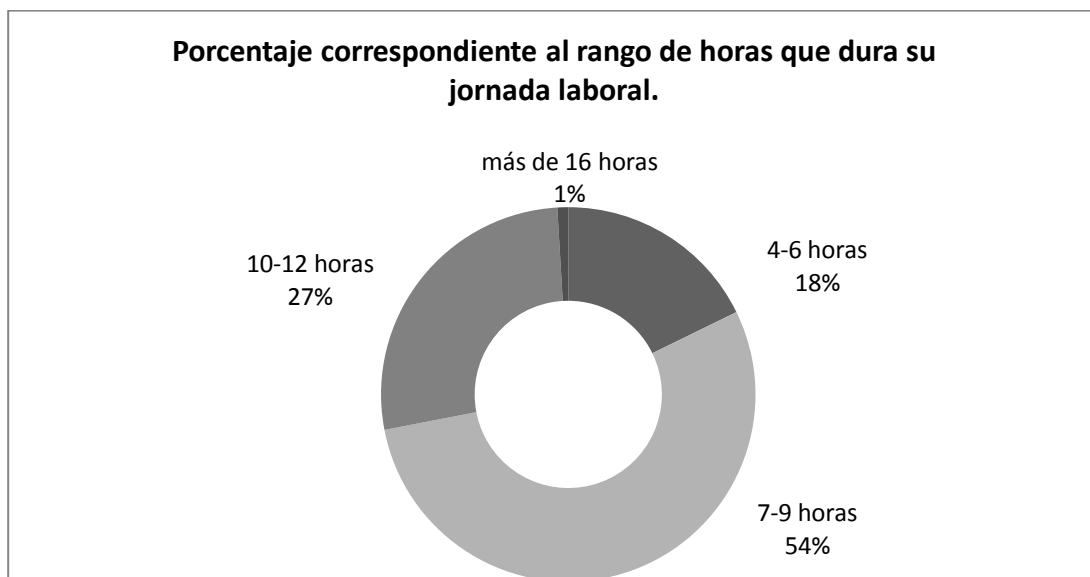


Figura 3.39. Porcentaje correspondiente al rango de horas que dura su jornada laboral.

Horas extra diarias

La muestra reportó haber trabajado la última semana en promedio 2.2 horas después de la jornada diaria estipulada, sin embargo, el 48% informó no haber trabajado horas extra la semana anterior a la aplicación, el 30% reportó haber trabajado de 1 a 3 horas extra, el 20% indicó haber trabajado de 4 a 6 horas extra, por último, el 2% de la muestra reportó haber trabajado más de 10 horas extra (véase Figura 3.40).

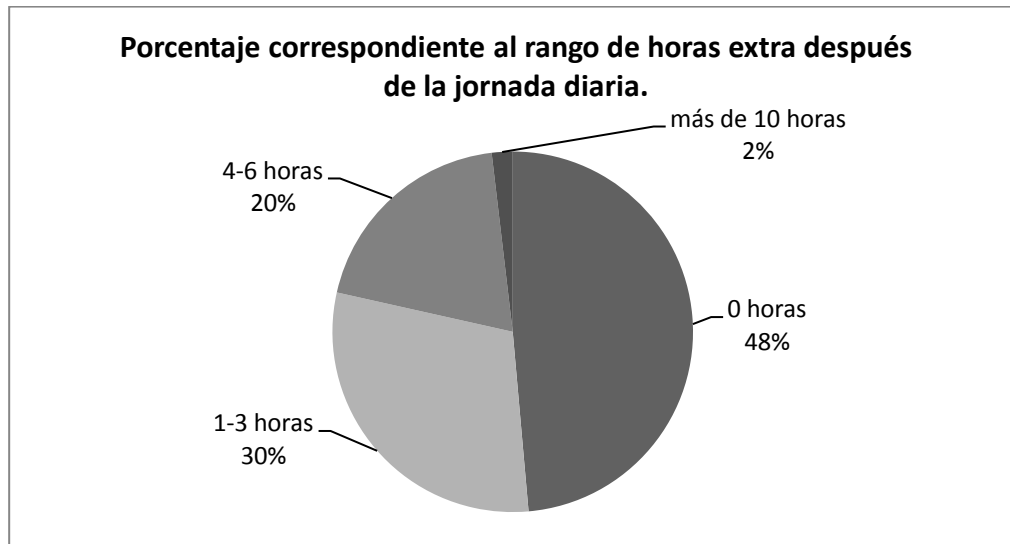


Figura 3.40. Porcentaje correspondiente al rango de horas extra después de la jornada diaria.

Personal a cargo

El 56% de los participantes informaron no tener personal bajo su cargo, el 36% reportó tener de una a diez personas, el 5% reportó de 11 a 50 personas y el 3% informó tener más de 50 personas trabajando bajo su supervisión (véase Figura 3.41).

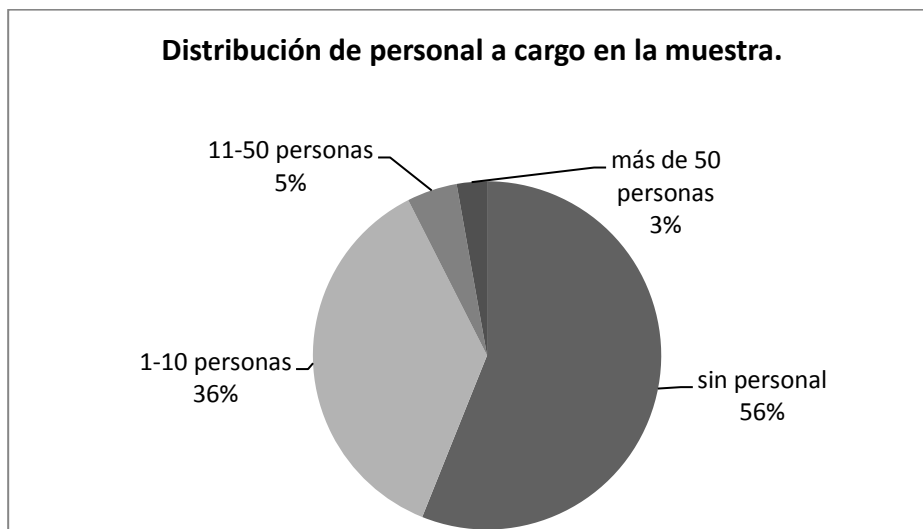


Figura 3.41. Distribución de personal a cargo en la muestra.

Antigüedad laboral

El 31% de la muestra reportó haber trabajado de 1 a 5 años, el 21% informó haber cumplido de 6 a 10 años, el 15% reportó tener entre 6 meses y un año, el 12% reportó de 16 a 20 años, el 11% indicó tener de 21 a 33 años y el 10% informó tener entre 11 y 15 años laborando en esa empresa (véase Figura 3.42). En promedio la muestra reportó 6.6 años de antigüedad dentro de la organización.

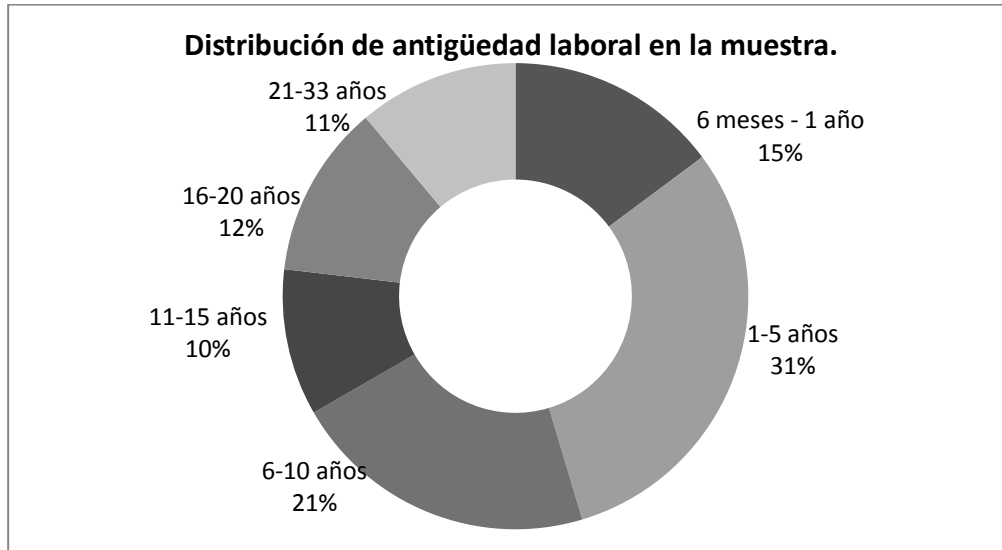


Figura 3.42. Distribución de antigüedad laboral en la muestra.

Tiempo de descanso

El 66% de la muestra reportó tener dos días a la semana para descansar, siendo principalmente sábado y domingo, seguido del 30% que descansa un día a la semana, después está el 3% que no tiene días de descanso y por último el 1% que dispone de tres días de descanso a la semana (véase Figura 3.43).

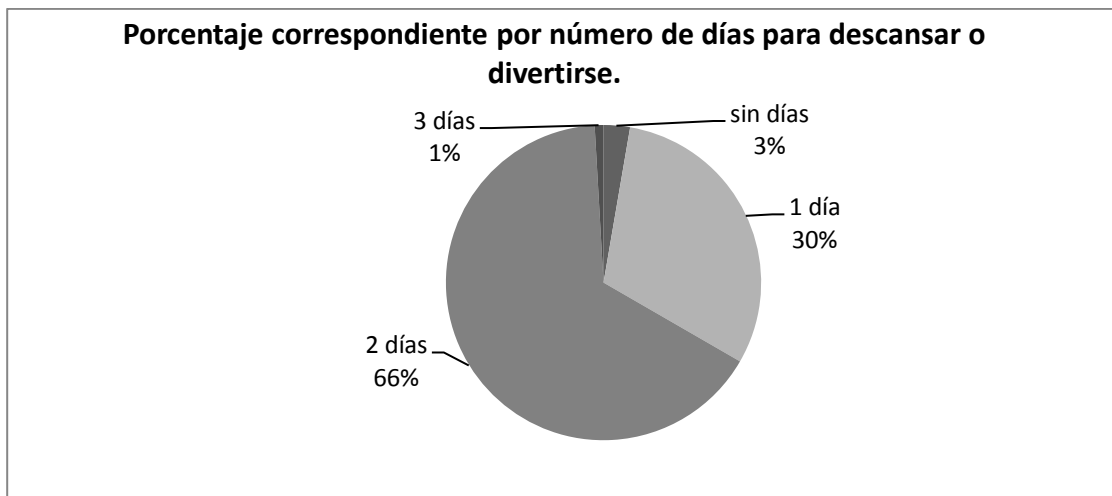


Figura 3.43. Porcentaje correspondiente por número de días para descansar o divertirse.

Número de hijos

El 35% de la muestra informó tener dos hijos, el 29% reportó no tener hijos, el 22% informó tener un hijo, el 11% de la muestra informó tener tres hijos, el 2% reportó tener cinco hijos y por último el 1% informó tener cuatro hijos (véase Figura 3.44).

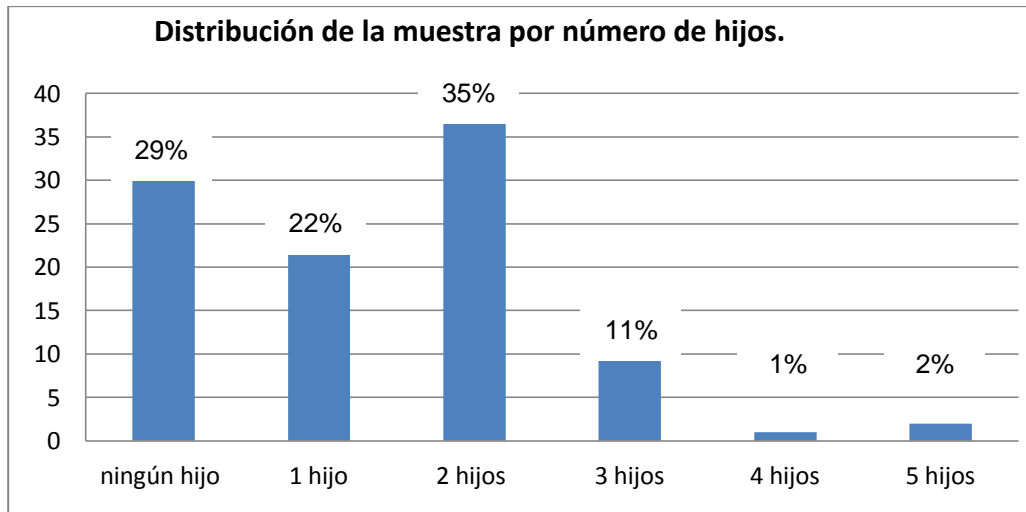


Figura 3.44. Distribución de la muestra por número de hijos.

Tiempo que invierte para trasladarse de casa al trabajo

El 56% de la muestra reportó utilizar de 30 a 40 minutos para trasladarse de su casa al trabajo, el 23% informó utilizar menos de 30 minutos, el 16% reportó utilizar de 61 a 90 minutos, finalmente el 5% informó invertir de 90 a 120 minutos en la misma actividad (véase Figura 3.45). En promedio la muestra reportó utilizar 50 minutos para trasladarse de su casa al trabajo.

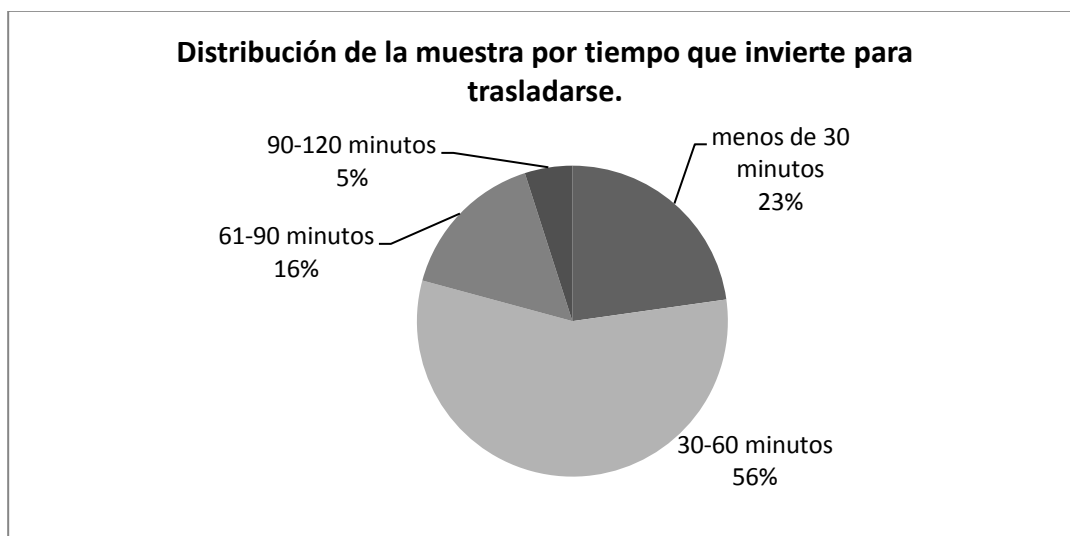


Figura 3.45. Distribución de la muestra por tiempo que invierte para trasladarse.

Número de personas que dependen económicamente del participante

El 39% de la muestra reportó que existen 1 o 2 personas que dependen económicamente de cada participante, el 31% reportó que existen 3 o 4 personas en esta condición, el 25% reportó que no hay personas que dependen económicamente, el 4% informó que hay 5 o 6 personas y por último el 1% informó que hay más de 6 personas que dependen económicamente del participante (véase Figura 3.46).

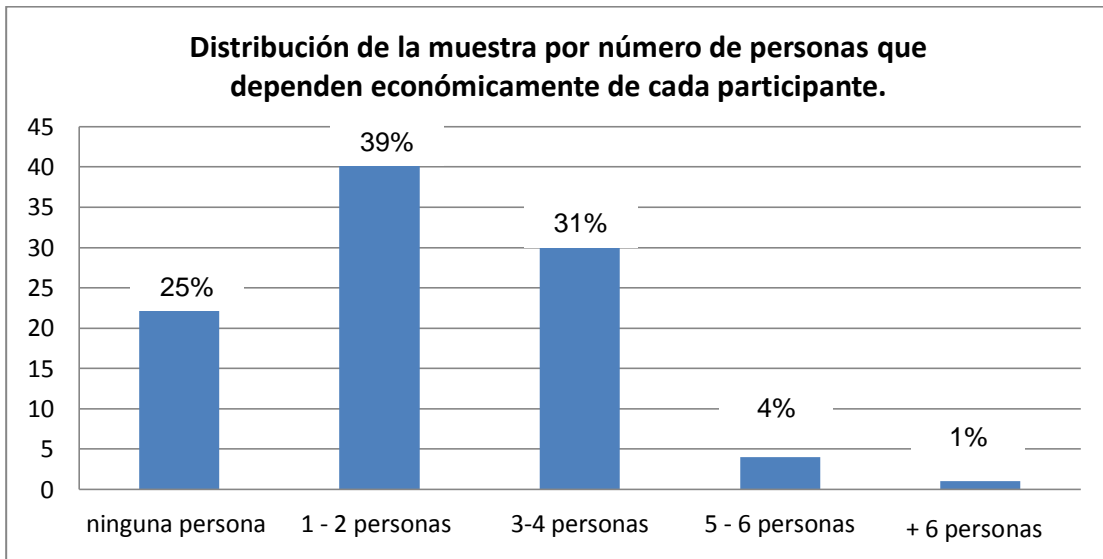


Figura 3.46. Distribución de la muestra por número de personas que dependen económicamente de cada participante.

Turno

El 48% de los participantes informó tener un turno mixto, es decir, que trabajan por la mañana y por la tarde, el 37% reportó trabajar en el turno matutino, el 10% reportó trabajar en el turno vespertino, el 3% informó tener otro tipo de turno y el 2% reportó trabajar en el turno nocturno (véase Figura 3.47).

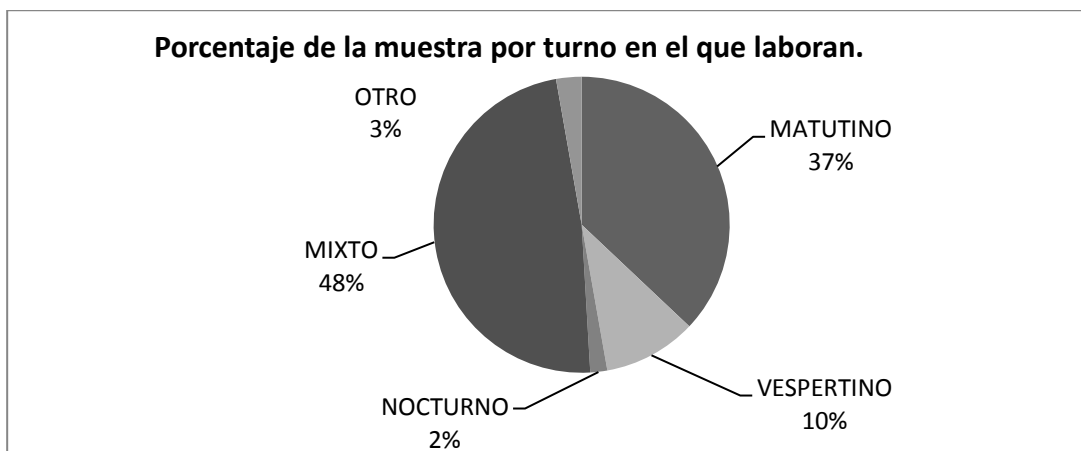


Figura 3.47. Porcentaje de la muestra por turno en el que laboran.

Tipo de trabajador

El 77% de los participantes informó ser trabajador del tipo asalariado, el 8% reportó ser profesionalista independiente, seguido del trabajador independiente con el 7%, el 5% informó ser empresario y por último el 3% se compuso de otro tipo de trabajadores (véase Figura 3.48).

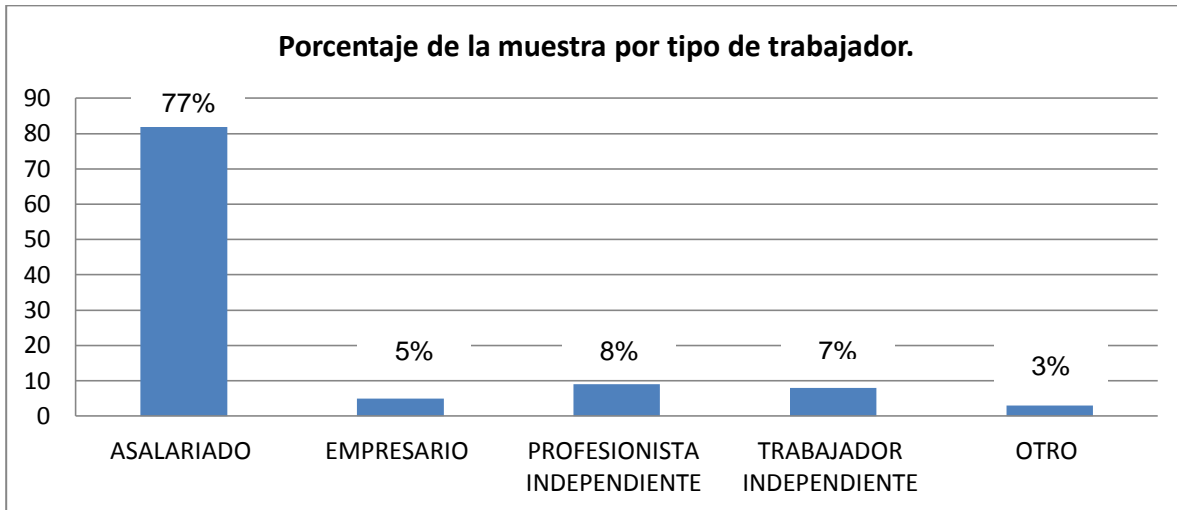


Figura 3.48. Porcentaje de la muestra por tipo de trabajador.

Salario mensual

El 40% reportó un salario que va de los \$6,000 a los \$10,000 pesos, el 26% informó que recibe un salario menor a los \$5,000 pesos, el 13% reportó recibir un salario entre los \$11,000 y \$15,000 pesos y entre los \$16,000 y \$20,000 pesos mientras que el 8% expresó recibir un salario mayor a los \$20,000 pesos mensuales (véase Figura 3.49). En promedio la muestra informó recibir un salario mensual de \$10,484 pesos.

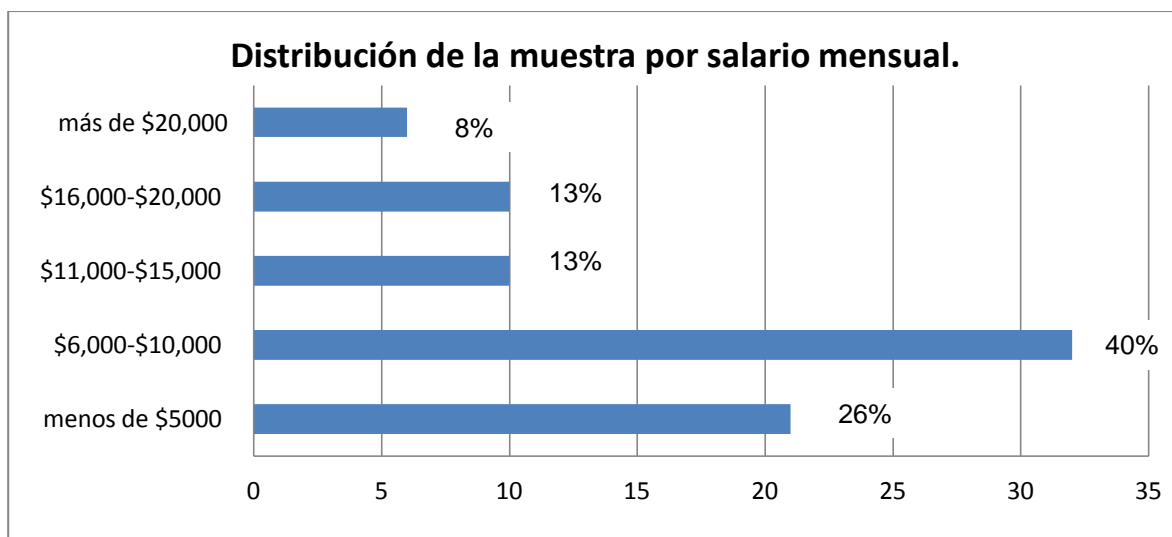


Figura 3.49. Distribución de la muestra por salario mensual.

Tipo de jornada

El 70% de los participantes trabaja una jornada de tiempo completo, mientras que el 30% restante trabaja una jornada de tiempo parcial (véase Figura 3.50).

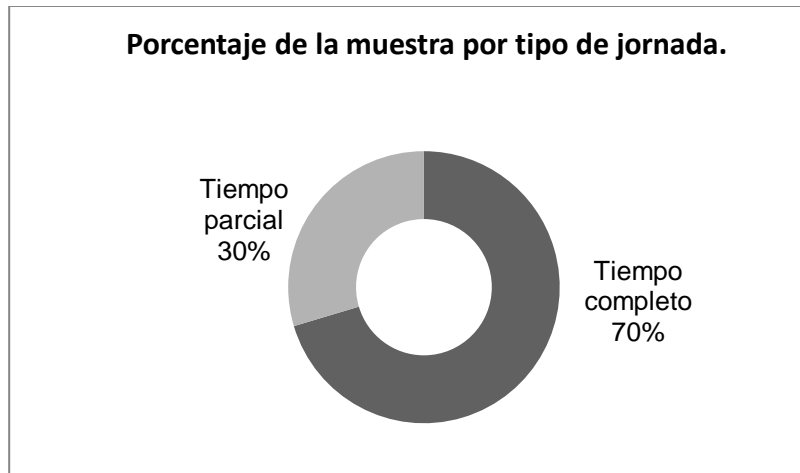


Figura 3.50. Porcentaje de la muestra por tipo de jornada.

Cursos de capacitación recibidos

La mitad de la muestra reportó haber recibido de uno a cinco cursos de capacitación pagados por la organización en los últimos 12 meses, el 46% reportó no haber tomado algún curso en el mismo lapso de tiempo y el 4% restante reportó haber recibido más de seis cursos de capacitación pagados por la organización en el mismo lapso de tiempo (véase Figura 3.51).

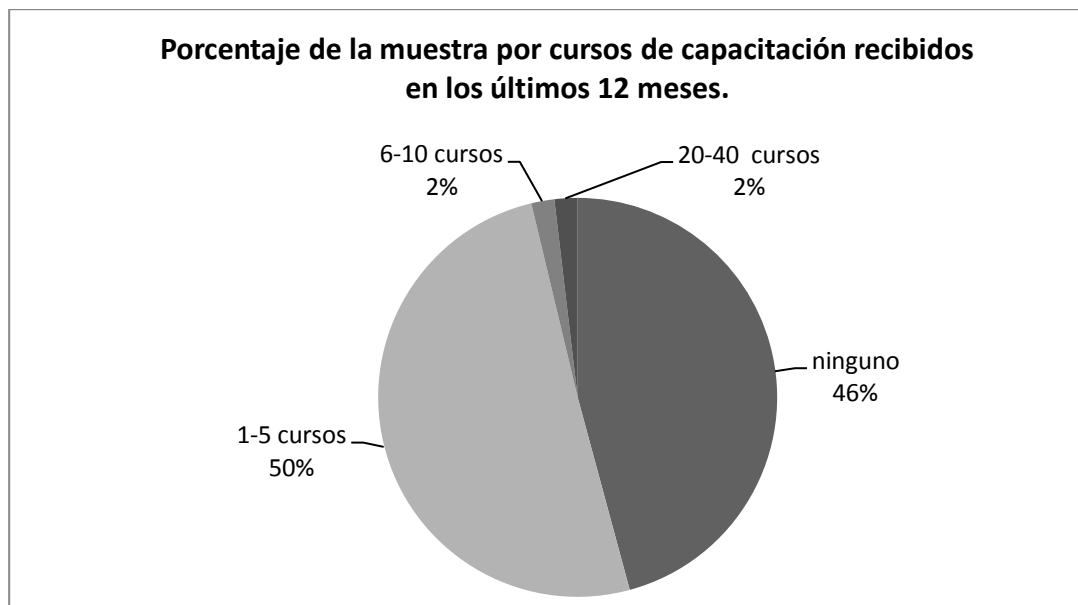


Figura 3.51. Porcentaje de la muestra por cursos de capacitación recibidos en los últimos 12 meses.

Tipo de organización

El 77% de los participantes pertenecían a una empresa privada, mientras que el 23% restante a una empresa gubernamental (véase Figura 3.52).

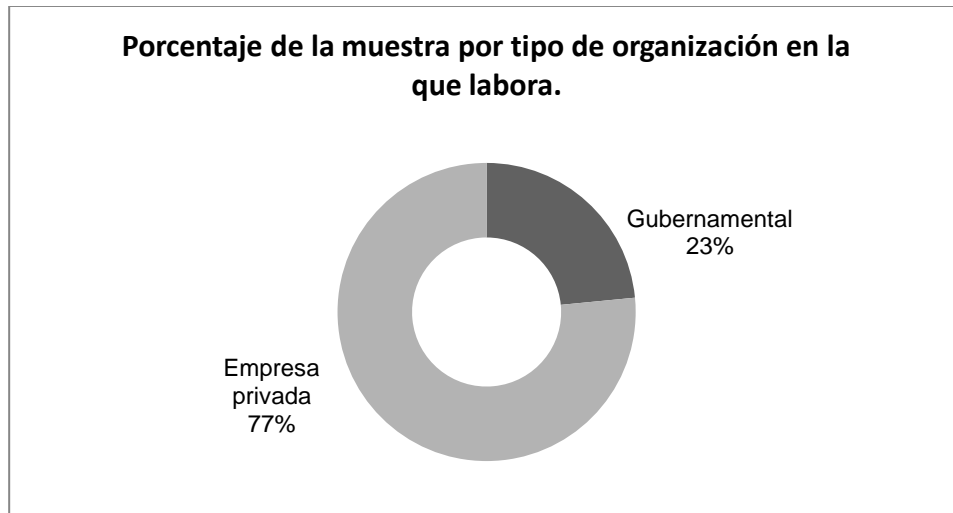


Figura 3.52. Porcentaje de la muestra por tipo de organización en la que labora.

Actividad económica de la organización

La actividad económica que se registró con mayor frecuencia fue la de servicios con un 73%, seguido de la comercialización con un 10%, después fabricación y comercialización de productos con el 9% y por último el 8% pertenece una actividad económica de otro tipo (véase Figura 3.53).

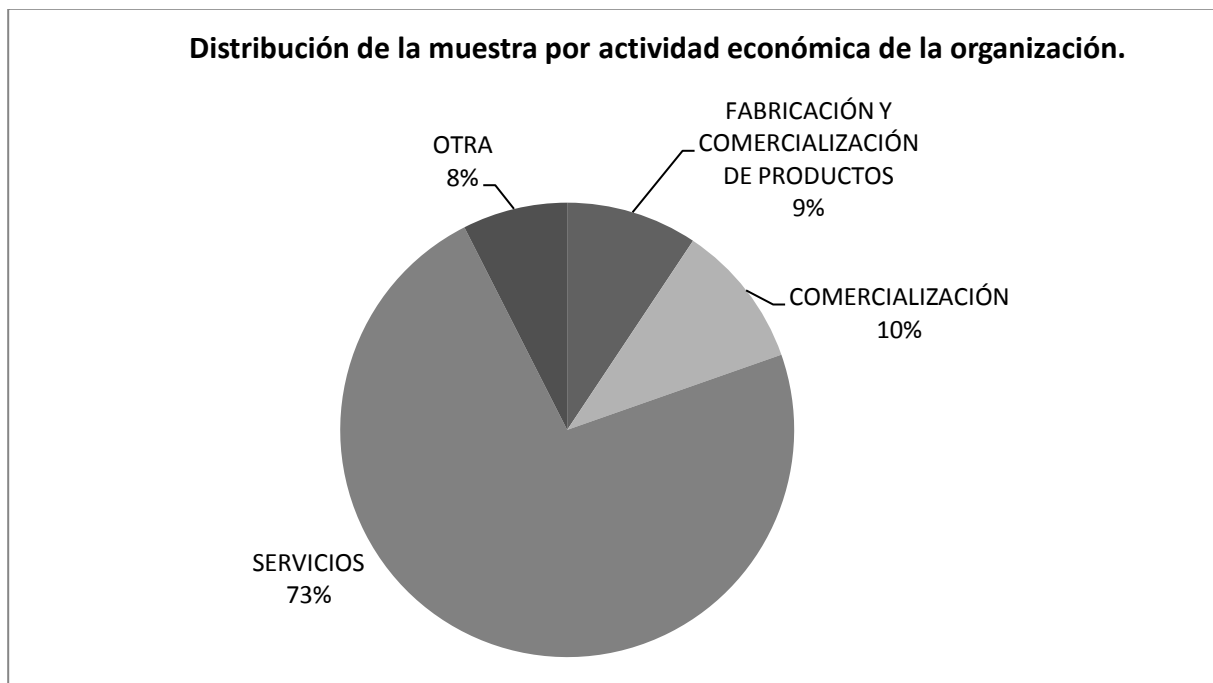


Figura 3.53. Distribución de la muestra por actividad económica de la organización.

Sector

El 23% de la muestra reportó pertenecer a una organización en los sectores: deportivo, farmacéutico y automotriz; seguido del sector educativo con un 21%; el 14% pertenece al sector comercial; el 12% forma parte del sector de comunicaciones y transportes; el 8% pertenece al sector financiero, bursátil y de aseguradoras; el 6% pertenece al sector industrial; el 4% forma parte del sector primario y del sector salud; por último los sectores: energético, turístico y de la construcción fueron los que menos se reportaron con un 2% cada uno (véase Figura 3.54).

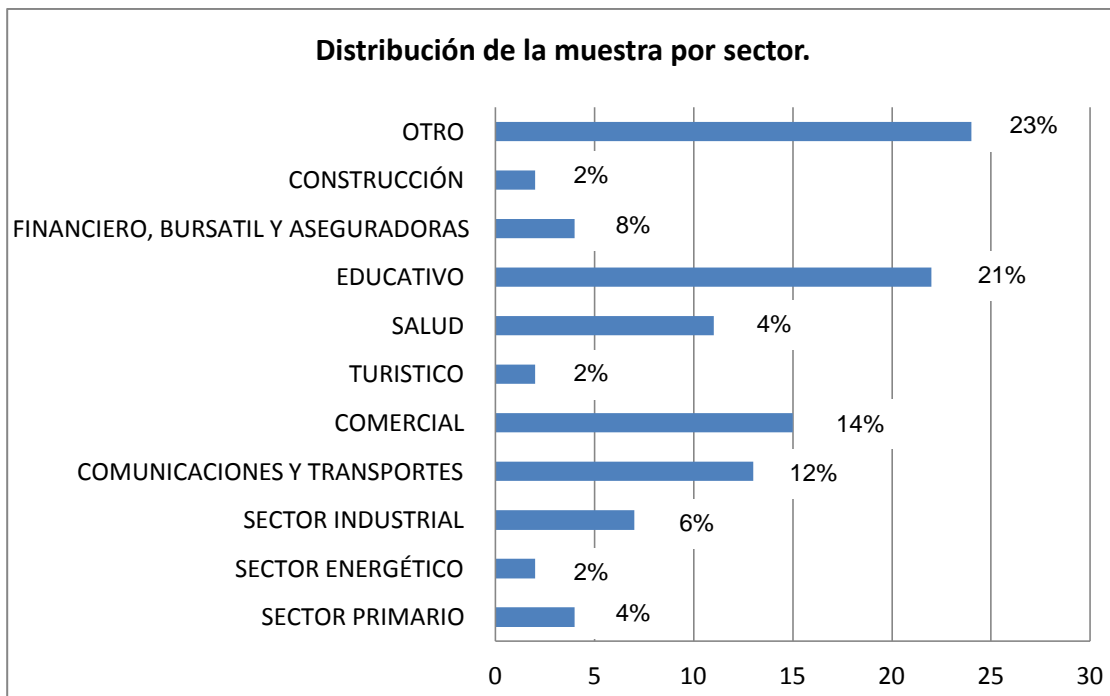


Figura 3.54. Distribución de la muestra por sector.

Tamaño de la organización

El 51% de la muestra informó trabajar en una empresa grande, es decir, una empresa con más de 100 personas contratadas, seguido de las microempresas (menos de 10 personas) con el 23%, seguido de las empresas pequeñas (11 a 50 personas) con el 16%, mientras que las empresas de tamaño mediano (51 a 100 personas) fueron las menos reportadas contando con un 10% de la muestra (véase Figura 3.55).

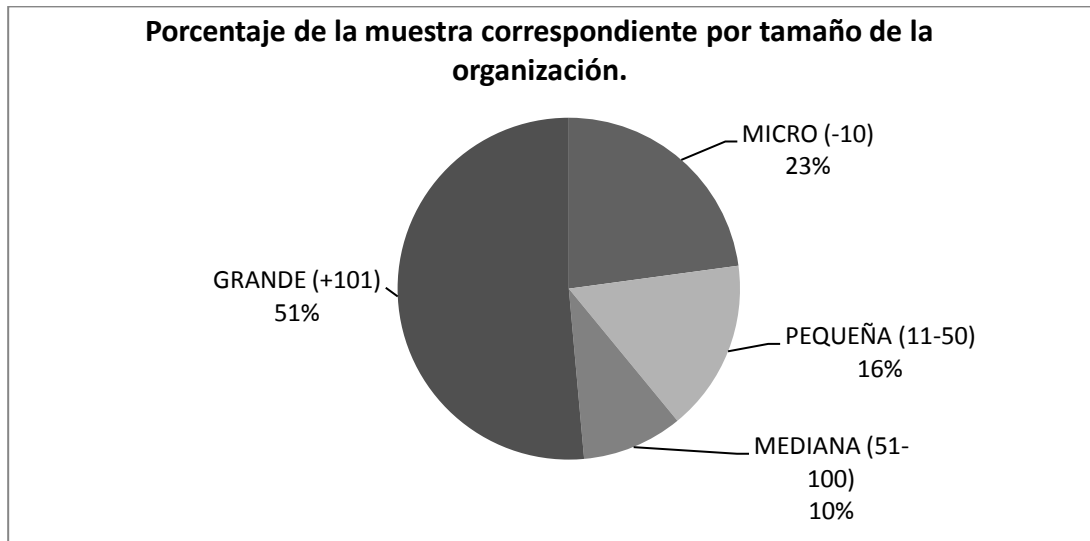


Figura 3.55. Porcentaje de la muestra correspondiente por tamaño de la organización.

3.2.2 Fase dos: análisis psicométrico del banco de reactivos

Una vez integrada la base de datos, se recodificaron los reactivos negativos, además, se determinó cuáles reactivos tenían una dispersión similar a la curva normal y no presentaban un comportamiento sesgado para discriminar entre puntajes altos y bajos, posteriormente, se estimó el alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna de las escalas y finalmente, se estimó la puntuación media de los factores.

En el análisis de distribución de las curvas normales de los reactivos y en el análisis de discriminación de reactivos no hubo reactivos eliminados. La confiabilidad para los reactivos del factor global de la prueba ESADIT fue de .818 y la confiabilidad para el factor global de la escala de CVT fue de .828. En los siguientes apartados se presentan los resultados del análisis de distribución de las curvas normales de los reactivos y de discriminación, los índices de alfa de Cronbach y las estadísticas descriptivas obtenidas para cada escala.

3.2.2.1 Análisis de distribución de las curvas normales de los reactivos y de discriminación de la escala de Adicción al Trabajo

Primero, se identificaron aquellos reactivos cuya dispersión no fuera similar a la curva normal. Posteriormente, se obtuvieron índices de diferencia entre medias por medio de la prueba t-Student para determinar qué reactivos no presentaban un comportamiento

sesgado y con ello discriminar entre puntajes altos y bajos. En esta etapa no se eliminaron reactivos ya que todos mostraron diferencias significativas entre los puntajes altos y bajos.

a) F1. Impulso intrínseco

Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F1. Impulso intrínseco se presentan en las Figuras 3.56 y 3.57. Por otro lado, los resultados del análisis de discriminación del F1. Impulso intrínseco se presentan en la Tabla 3.18.

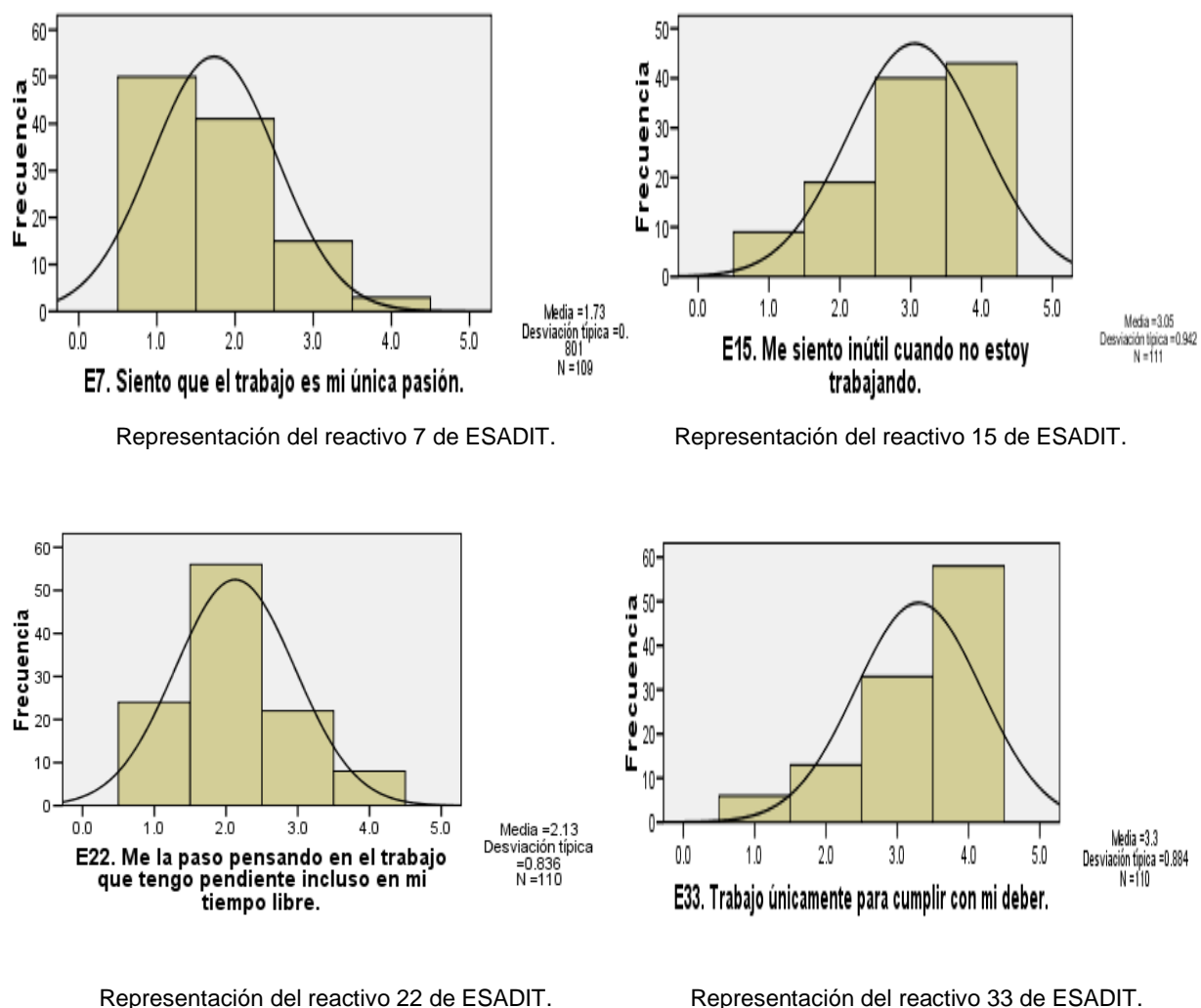
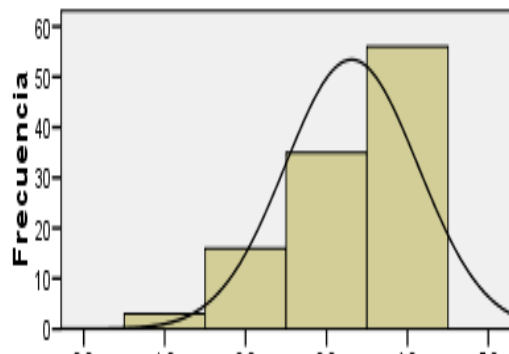
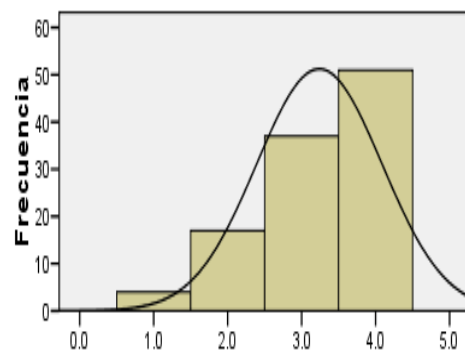


Figura 3.56. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F1. Impulso intrínseco.



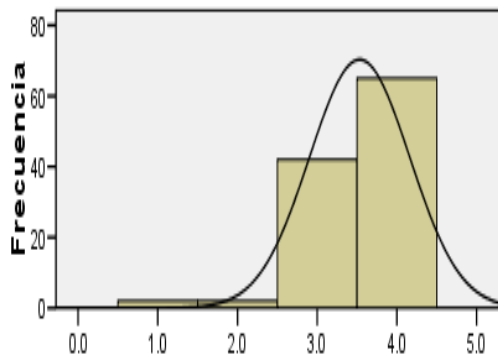
E43. Siento una gran pasión por mi trabajo.

Representación del reactivo 43 de ESADIT.



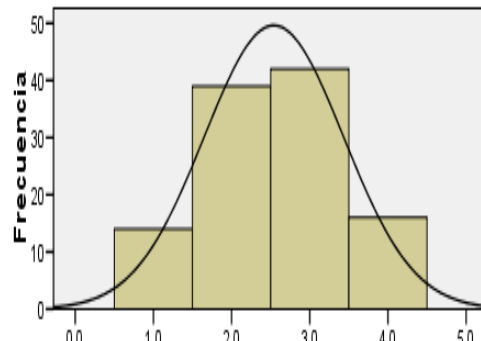
E51. Me siento responsable cuando trabajo por el simple deseo de hacerlo.

Representación del reactivo 51 de ESADIT.



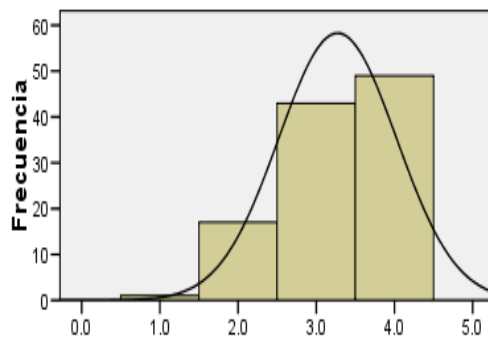
E62. El compromiso y la perseverancia me permiten alcanzar mis metas.

Representación del reactivo 62 de ESADIT.



E73. Siento un deseo intenso que me impulsa a trabajar.

Representación del reactivo 73 de ESADIT.



E78. El deseo de trabajar me hace sentir productivo.

Representación del reactivo 78 de ESADIT.

Media =3.31
Desviación típica =0.821
N =110

Media =3.24
Desviación típica =0.848
N =108

Media =3.53
Desviación típica =0.83
N =111

Media =2.54
Desviación típica =0.892
N =111

Media =3.27
Desviación típica =0.753
N =110

Figura 3.57. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F1. Impulso intrínseco.

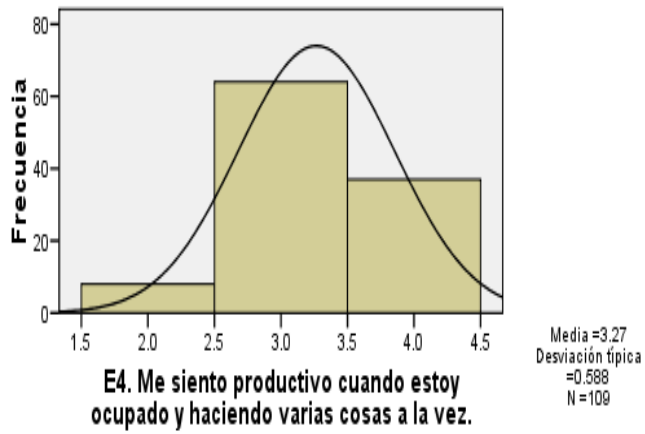
Tabla 3.18. Análisis de discriminación de los reactivos del F1. Impulso intrínseco.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F1. Impulso intrínseco							
7	1 puntajes bajos	50	1	.000	-17.9	58	.000
	2 puntajes altos	59	2.35	.580			
15	1 puntajes bajos	28	1.67	.475	-25.8	27	.000
	2 puntajes altos	43	4	.000			
22	1 puntajes bajos	33	1.63	.603	-4.48	73.9	.000
	2 puntajes altos	43	2.34	.783			
33	1 puntajes bajos	52	2.51	.699	-15.2	51	.000
	2 puntajes altos	58	4	.000			
43	1 puntajes bajos	34	2.70	.938	-5.90	49.1	.000
	2 puntajes altos	43	3.76	.527			
51	1 puntajes bajos	32	2.65	.970	-4.96	49.2	.000
	2 puntajes altos	43	3.62	.618			
62	1 puntajes bajos	34	3.29	.675	-3.98	50.2	.000
	2 puntajes altos	43	3.81	.393			
73	1 puntajes bajos	34	2	.651	-6.47	74.9	.000
	2 puntajes altos	43	3.07	.798			
78	1 puntajes bajos	33	2.66	.736	-6.01	59.6	.000
	2 puntajes altos	43	3.60	.583			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

b) F2. Elevado involucramiento en la organización

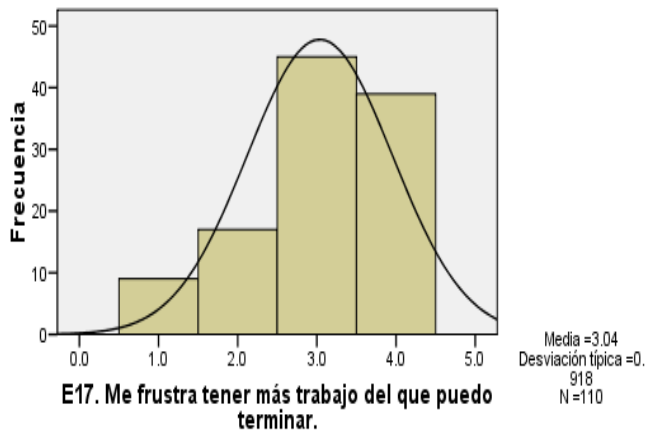
Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F2. Elevado involucramiento en la organización se presentan en las Figuras 3.58 y 3.59. Además, se presentan los resultados del análisis de discriminación del F2. Elevado involucramiento en la organización en la Tabla 3.19.



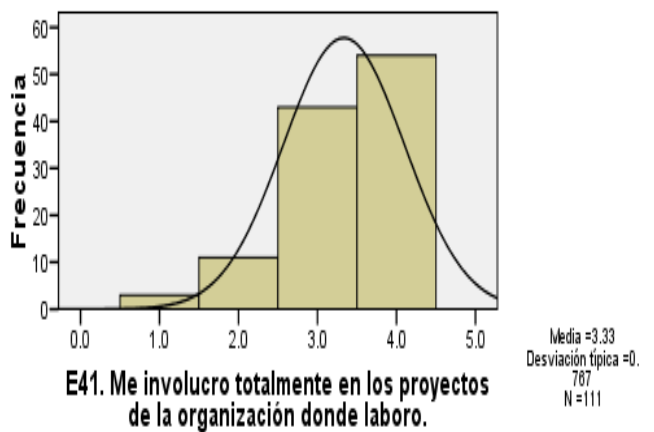
Representación del reactivo 4 de ESADIT.



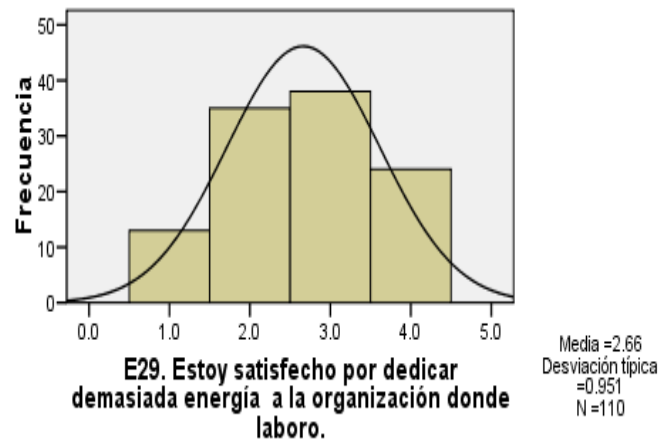
Representación del reactivo 10 de ESADIT.



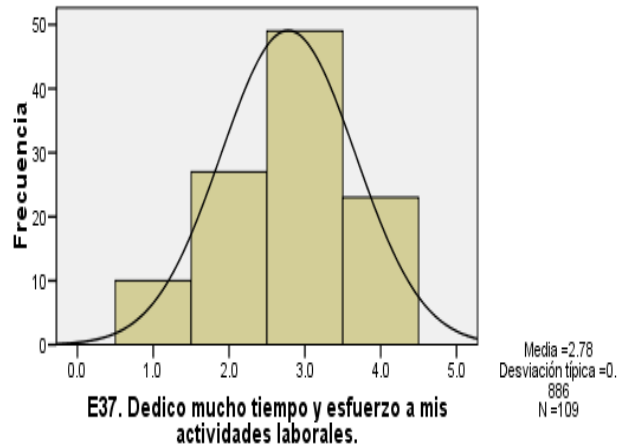
Representación del reactivo 17 de ESADIT.



Representación del reactivo 41 de ESADIT.

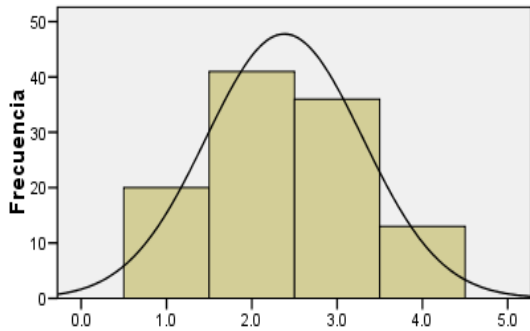


Representación del reactivo 29 de ESADIT.



Representación del reactivo 37 de ESADIT.

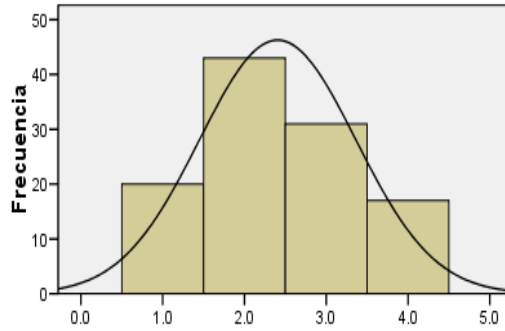
Figura 3.58. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F2. Elevado involucramiento en la organización.



E48. Estoy tan involucrado que continuo trabajando cuando mis compañeros ya terminaron.

Media =2.38
Desviación típica =0.919
N =110

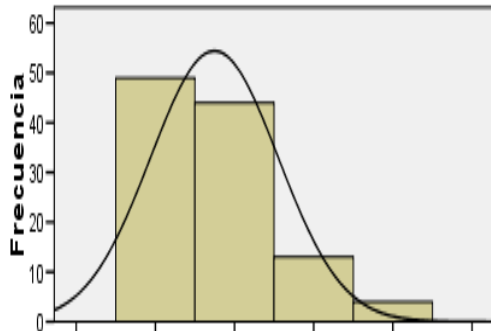
Representación del reactivo 48 de ESADIT.



E60. Me siento responsable cuando dedico tiempo a mis labores aunque no tenga tiempo libre.

Media =2.41
Desviación típica =0.957
N =111

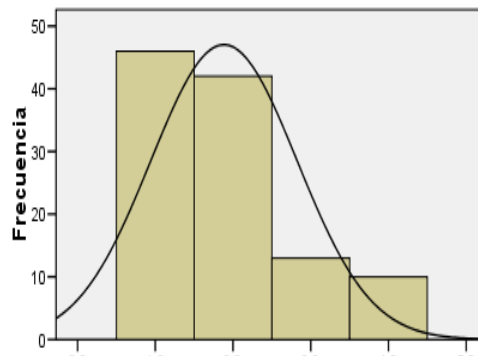
Representación del reactivo 60 de ESADIT.



E65. Soy responsable, aunque me involucre en las actividades laborales únicamente lo necesario.

Media =1.76
Desviación típica =0.806
N =110

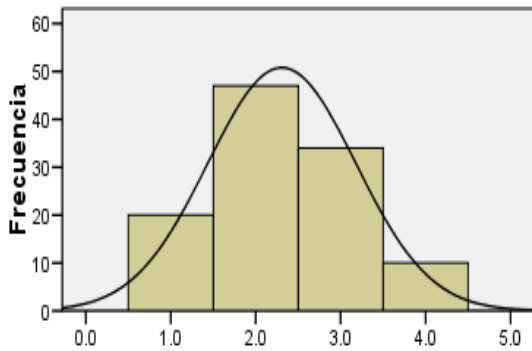
Representación del reactivo 65 de ESADIT.



E67. Mi tiempo libre lo utilizo para hacer cosas que sirvan en la organización donde laboro.

Media =1.88
Desviación típica =0.941
N =111

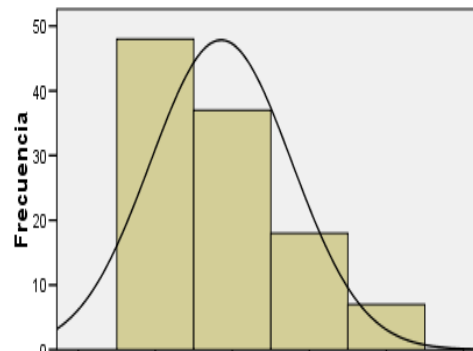
Representación del reactivo 67 de ESADIT.



E80. Me involucro demasiado en el trabajo, aunque me sienta presionado por mis superiores.

Media =2.31
Desviación típica =0.872
N =111

Representación del reactivo 80 de ESADIT.



E81. Además de trabajar, hago espacio en mi agenda para relajarme, descansar y distraerme.

Media =1.85
Desviación típica =0.917
N =110

Representación del reactivo 81 de ESADIT.

Figura 3.59. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F2. Elevado involucramiento en la organización.

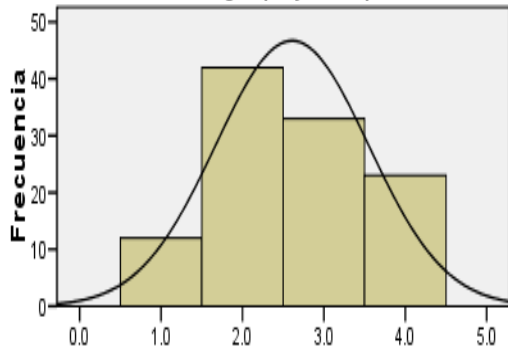
Tabla 3.19. Análisis de discriminación de los reactivos del F2. Elevado involucramiento en la organización.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F2. Elevado involucramiento en la organización							
4	1 puntajes bajos	72	2.88	.316	-29.7	71	.000
	2 puntajes altos	37	4	.000			
10	1 puntajes bajos	56	1	.000	-17.4	54	.000
	2 puntajes altos	55	2.49	.634			
17	1 puntajes bajos	71	2.5	.71	-17.6	70	.000
	2 puntajes altos	39	4	.000			
29	1 puntajes bajos	28	1.82		-7.73	54.7	.000
	2 puntajes altos	30	3.33	.711			
37	1 puntajes bajos	28	2.03	.692	-7.87	54.27	.000
	2 puntajes altos	30	3.4	.621			
41	1 puntajes bajos	28	2.67	.863	-4.82	48.51	.000
	2 puntajes altos	30	3.63	.614			
48	1 puntajes bajos	28	1.60	.566	-6.98	49.62	.000
	2 puntajes altos	30	2.96	.889			
60	1 puntajes bajos	28	1.82	.863	-6.43	53.95	.000
	2 puntajes altos	30	3.2	.761			
65	1 puntajes bajos	49	1	.000	-17.4	60	.000
	2 puntajes altos	61	2.34	.602			
67	1 puntajes bajos	28	1.25	.441	-5.00	38.72	.000
	2 puntajes altos	30	2.33	1.09			
80	1 puntajes bajos	28	1.64	.621	-7.01	54.06	.000
	2 puntajes altos	30	2.96	.808			
81	1 puntajes bajos	48	1	.000	-17.1	61	.000
	2 puntajes altos	62	2.5	.695			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

c) F3. Control del trabajo

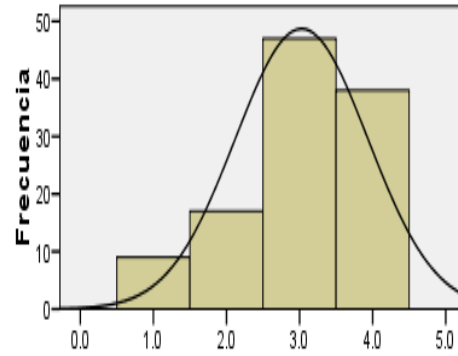
Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F3. Control del trabajo se presentan en las Figuras 3.60 y 3.61. Posteriormente, se presentan los resultados del análisis de discriminación del F3. Control del trabajo en la Tabla 3.20.



E6. Me frustra no cumplir con las fechas que me puse para entregar algún proyecto o pendiente.

Representación del reactivo 6 de ESADIT.

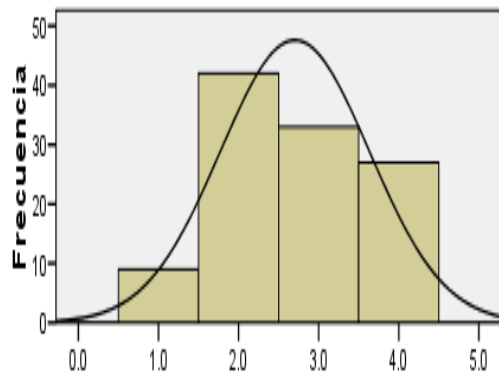
Media =2.61
Desviación típica =0.939
N =110



E11. Me gusta controlar las condiciones en que se realiza el trabajo.

Representación del reactivo 11 de ESADIT.

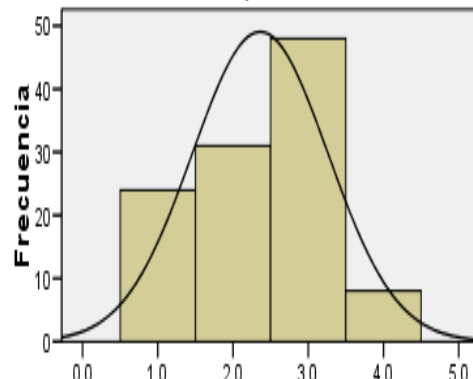
Media =3.03
Desviación típica =0.909
N =111



E24. Me molesto cuando los resultados del trabajo son diferentes a los que esperaba.

Representación del reactivo 24 de ESADIT.

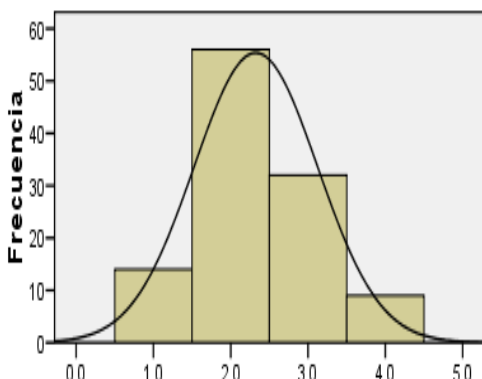
Media =2.7
Desviación típica =0.93
N =111



E26. Estoy tranquilo aunque los proyectos no me salgan al primer intento.

Representación del reactivo 26 de ESADIT.

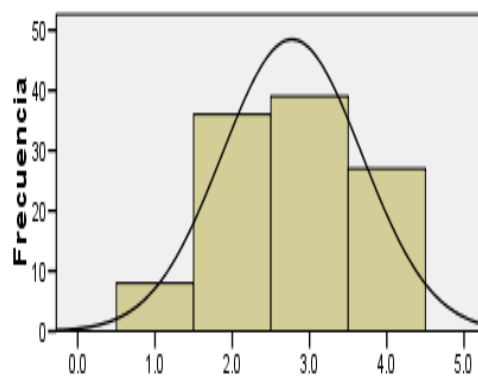
Media =2.36
Desviación típica =0.902
N =111



E32. Me irrita con facilidad cuando el trabajo no sale como esperaba.

Representación del reactivo 32 de ESADIT.

Media =2.32
Desviación típica =0.8
N =111

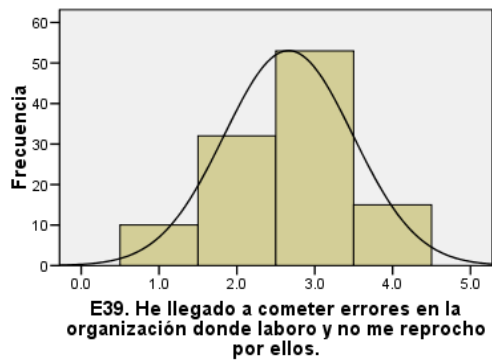


E34. Me desespera no terminar mis labores porque alguien más las está atrasando.

Representación del reactivo 34 de ESADIT.

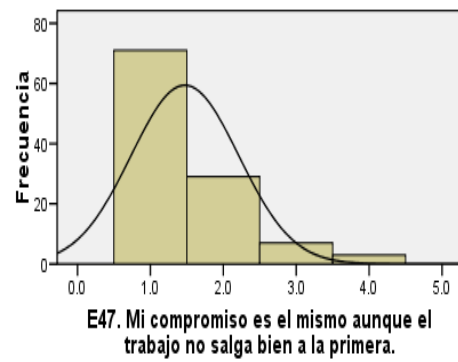
Media =2.77
Desviación típica =0.905
N =110

Figura 3.60. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F3. Control del trabajo.



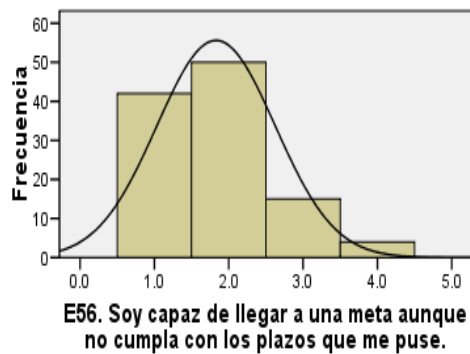
Media =2,66
Desviación típica =0,827
N =110

Representación del reactivo 39 de ESADIT.



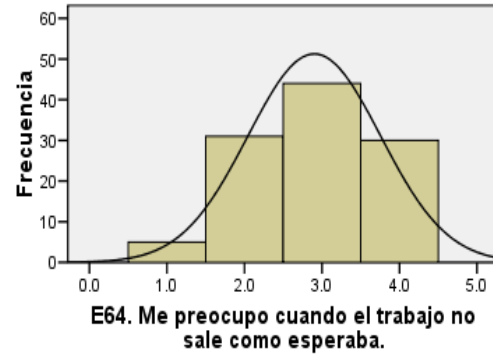
Media =1,47
Desviación típica =0,738
N =110

Representación del reactivo 47 de ESADIT.



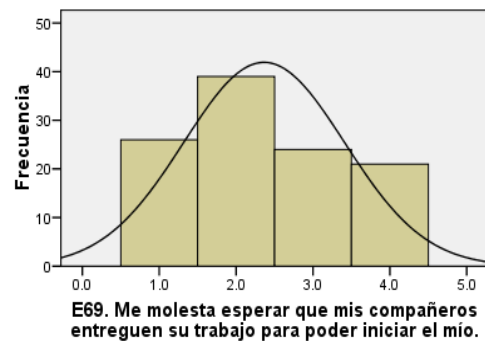
Media =1,83
Desviación típica =0,706
N =111

Representación del reactivo 56 de ESADIT.



Media =2,9
Desviación típica =0,856
N =110

Representación del reactivo 64 de ESADIT.



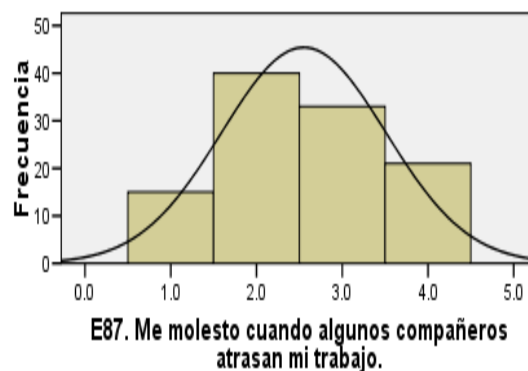
Media =2,36
Desviación típica =1,047
N =110

Representación del reactivo 69 de ESADIT.



Media =2,05
Desviación típica =0,892
N =110

Representación del reactivo 83 de ESADIT.



Media =2,65
Desviación típica =0,967
N =109

Representación del reactivo 87 de ESADIT.

Figura 3.61. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F3. Control del trabajo.

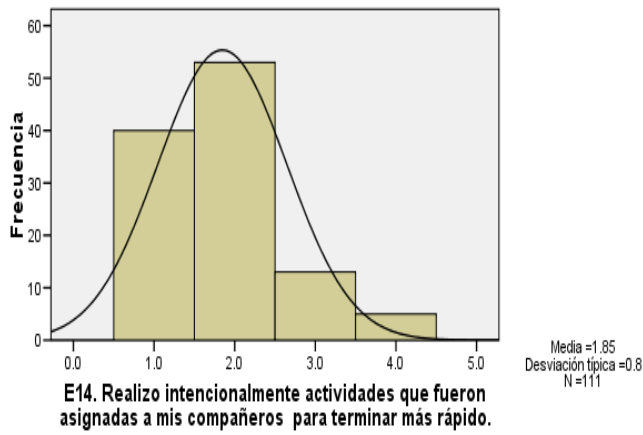
Tabla 3.20. Análisis de discriminación de los reactivos del F3. Control del trabajo.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F3. Control del trabajo							
6	1 puntajes bajos	29	2	.886	-5.58	57.38	.000
	2 puntajes altos	31	3.25	.855			
11	1 puntajes bajos	73	2.52	.709	-17.8	72	.000
	2 puntajes altos	38	4	.000			
24	1 puntajes bajos	30	1.9	.712	-10.6	51.96	.000
	2 puntajes altos	31	3.58	.501			
26	1 puntajes bajos	55	1.56	.500	-19.1	96.9	.000
	2 puntajes altos	56	3.14	.353			
32	1 puntajes bajos	30	1.7	.535	-9.65	58.27	.000
	2 puntajes altos	31	3.12	.618			
34	1 puntajes bajos	30	1.93	.583	-10.0	58.26	.000
	2 puntajes altos	31	3.54	.675			
39	1 puntajes bajos	42	1.76	.431	-17.4	84.8	.000
	2 puntajes altos	68	3.22	.417			
47	1 puntajes bajos	71	1	.000	-13.4	38	.000
	2 puntajes altos	39	2.33	.621			
56	1 puntajes bajos	42	1	.000	-18.9	68	.000
	2 puntajes altos	69	2.33	.585			
64	1 puntajes bajos	29	2.24	.739	-7.18	55.02	.000
	2 puntajes altos	31	3.51	.625			
69	1 puntajes bajos	30	1.63	.718	-7.35	57.00	.000
	2 puntajes altos	31	3.16	.898			
83	1 puntajes bajos	29	1.58	.866	-4.64	57.48	.000
	2 puntajes altos	31	2.61	.843			
87	1 puntajes bajos	29	1.72	.454	-9.84	50.75	.000
	2 puntajes altos	31	3.25	.728			

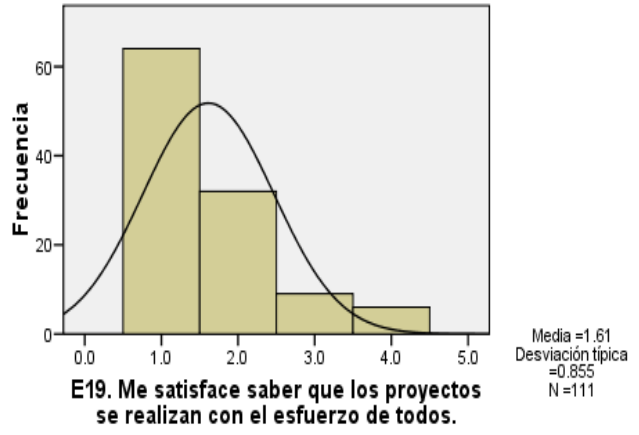
Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

d) F4. Dificultad para delegar

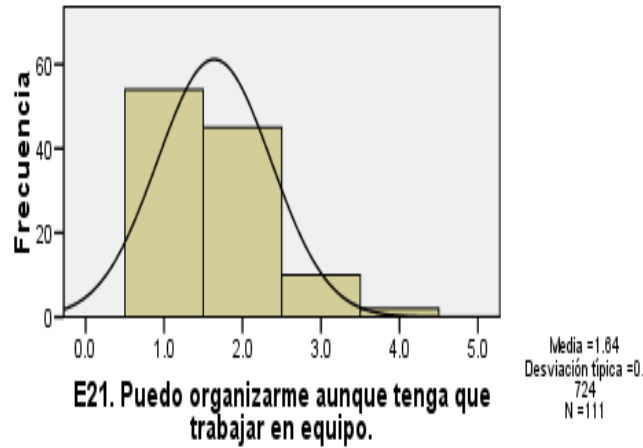
Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F4. Dificultad para delegar se presentan en las Figuras 3.62 y 3.63. Los resultados del análisis de discriminación del F4. Dificultad para delegar se presentan en la Tabla 3.21.



Representación del reactivo 14 de ESADIT.



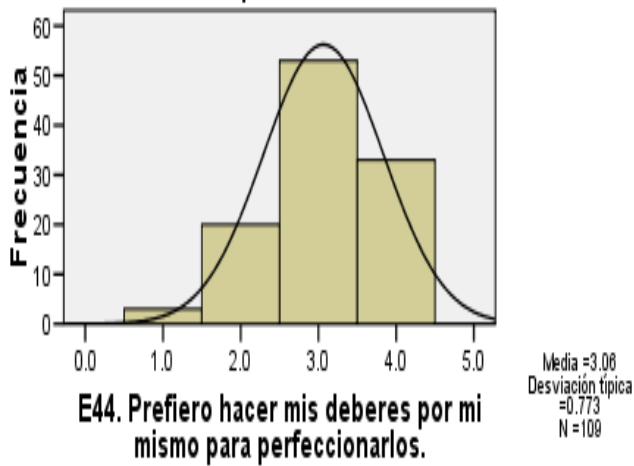
Representación del reactivo 19 de ESADIT.



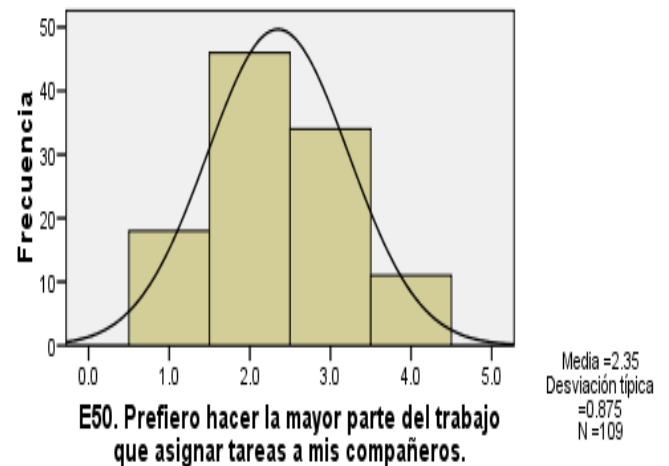
Representación del reactivo 21 de ESADIT.



Representación del reactivo 25 de ESADIT.

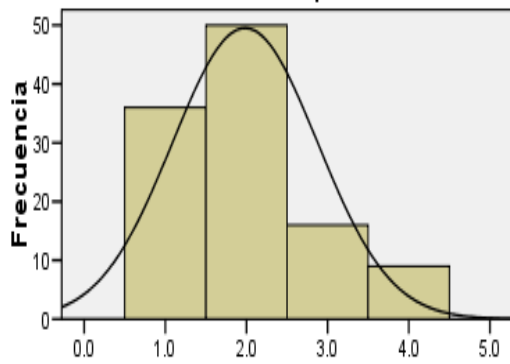


Representación del reactivo 44 de ESADIT.



Representación del reactivo 50 de ESADIT.

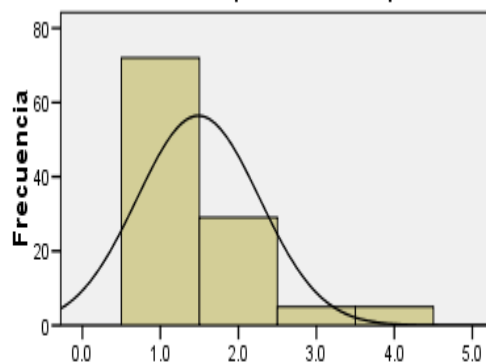
Figura 3.62. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F4. Dificultad para delegar.



E57. Me siento inseguro al asignarles tareas a mis compañeros.

Representación del reactivo 57 de ESADIT.

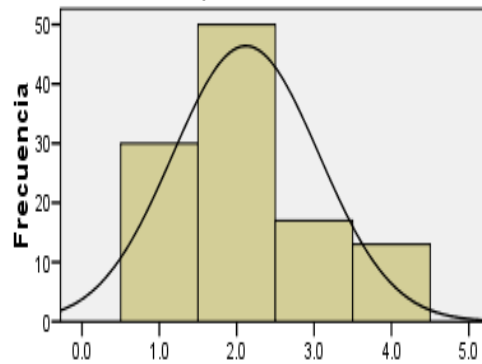
Media = 1,98
Desviación típica = 0,894
N = 111



E68. Pedir ayuda cuando se me dificulta una actividad es una pérdida de tiempo.

Representación del reactivo 68 de ESADIT.

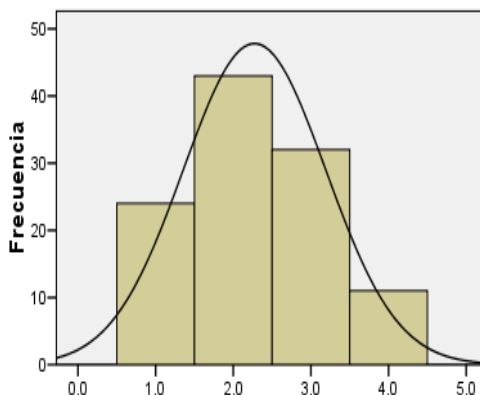
Media = 1,49
Desviación típica = 0,785
N = 111



E74. En la organización donde laboro, prefiero no confiar responsabilidades a los demás.

Representación del reactivo 74 de ESADIT.

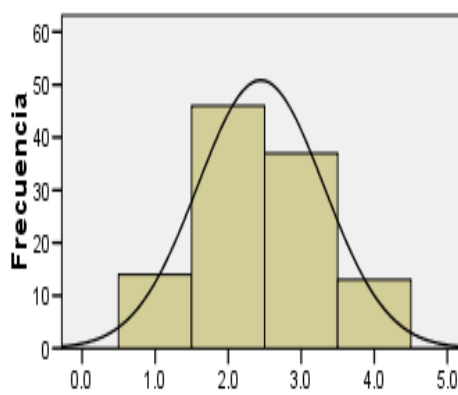
Media = 2,12
Desviación típica = 0,948
N = 110



E84. Aunque trabaje en equipo, mantengo mi autoridad ante los demás.

Representación del reactivo 84 de ESADIT.

Media = 2,27
Desviación típica = 0,918
N = 110



E88. Prefiero estar solo cuando estoy trabajando.

Representación del reactivo 88 de ESADIT.

Media = 2,45
Desviación típica = 0,883
N = 110

Figura 3.63. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F4. Dificultad para delegar.

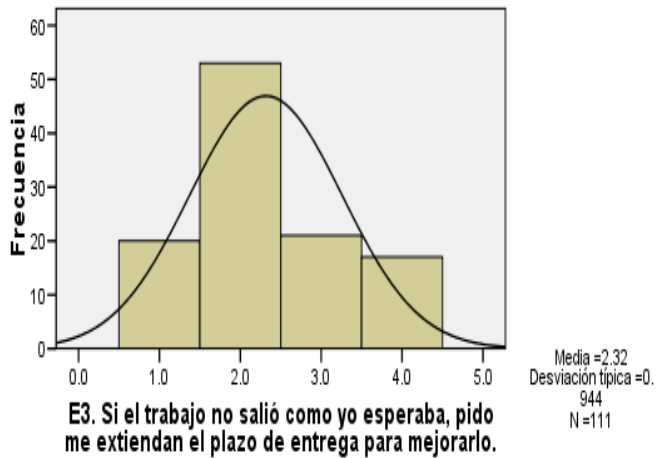
Tabla 3.21. Análisis de discriminación de los reactivos del F4. Dificultad para delegar.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F4. Dificultad para delegar							
14	1 puntajes bajos	33	1.42	.560	-3.96	55.54	.000
	2 puntajes altos	35	2.17	.954			
19	1 puntajes bajos	33	1.27	.626	-3.67	60.07	.001
	2 puntajes altos	35	1.97	.923			
21	1 puntajes bajos	33	1.24	.435	-4.76	53.7	.000
	2 puntajes altos	35	1.97	.785			
25	1 puntajes bajos	32	2.46	.671	-5.48	61.71	.000
	2 puntajes altos	35	3.31	.582			
44	1 puntajes bajos	76	2.65	.555	-21.0	75	.000
	2 puntajes altos	33	4	.000			
50	1 puntajes bajos	32	1.87	.609	-6.61	59.35	.000
	2 puntajes altos	34	3.08	.865			
57	1 puntajes bajos	33	1.36	.548	-7.55	57.93	.000
	2 puntajes altos	35	2.68	.866			
68	1 puntajes bajos	33	1.09	.291	-5.54	40.65	.000
	2 puntajes altos	35	2.02	.954			
74	1 puntajes bajos	33	1.48	.565	-7.65	60.11	.000
	2 puntajes altos	35	2.8	.833			
84	1 puntajes bajos	67	1.64	.483	-18.0	95.4	.000
	2 puntajes altos	43	3.25	.441			
88	1 puntajes bajos	32	1.84	.677	-5.19	62.45	.000
	2 puntajes altos	35	2.85	.912			

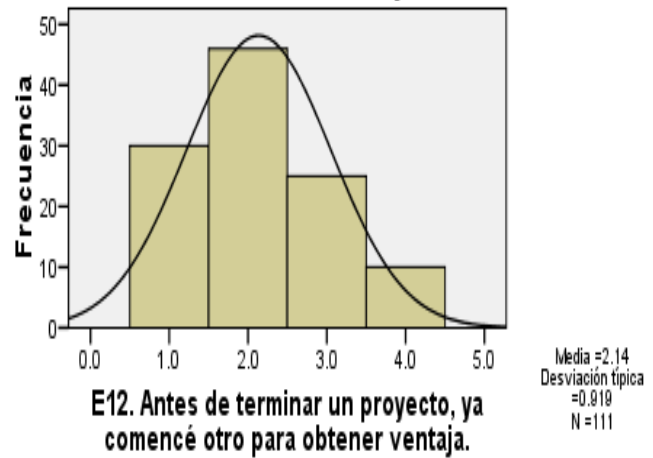
Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

e) F5. Conductas compulsivas

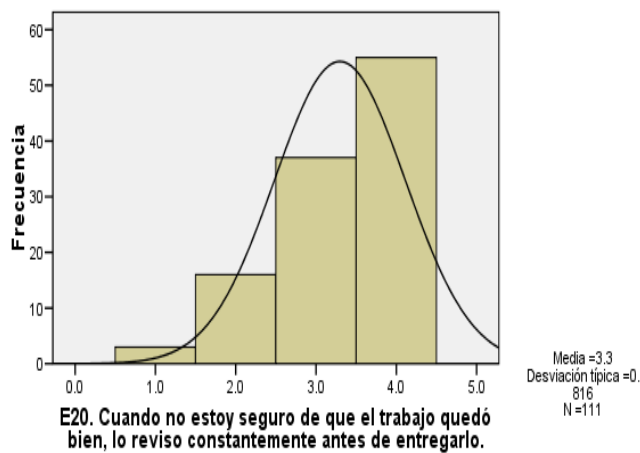
Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F5. Conductas compulsivas se presentan en las Figuras 3.64 y 3.65. Además, los resultados del análisis de discriminación del F5. Conductas compulsivas se presentan en la Tabla 3.22.



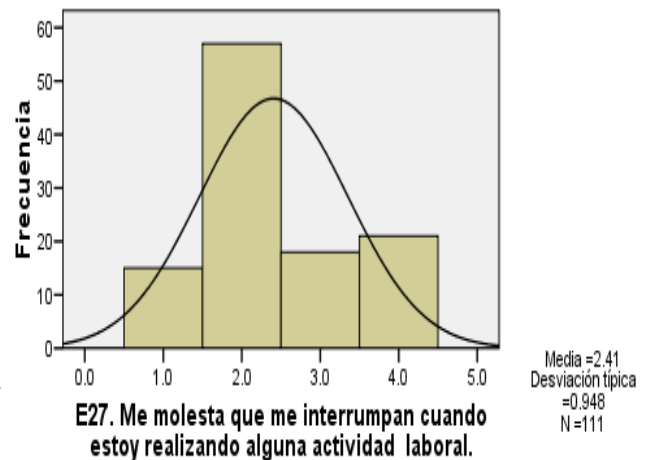
Representación del reactivo 3 de ESADIT.



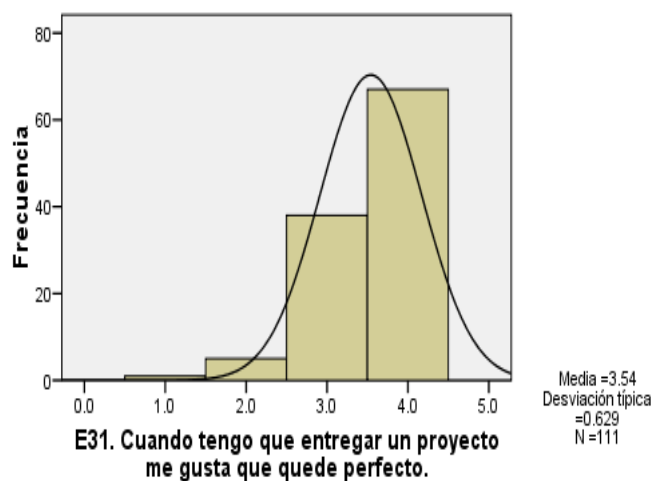
Representación del reactivo 12 de ESADIT.



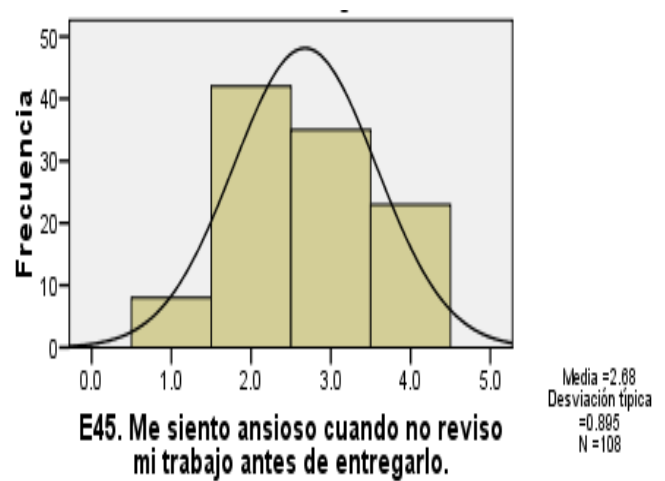
Representación del reactivo 20 de ESADIT.



Representación del reactivo 27 de ESADIT.

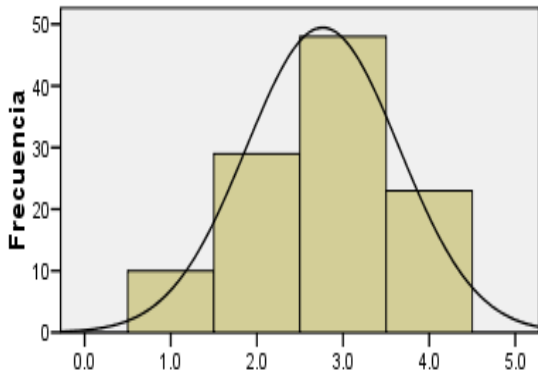


Representación del reactivo 31 de ESADIT.



Representación del reactivo 45 de ESADIT.

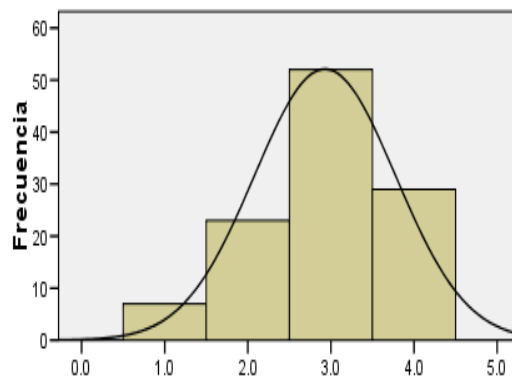
Figura 3.64. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F5. Conductas compulsivas.



E49. Repito mis actividades laborales hasta asegurarme que quedaron perfectas.

Representación del reactivo 49 de ESADIT.

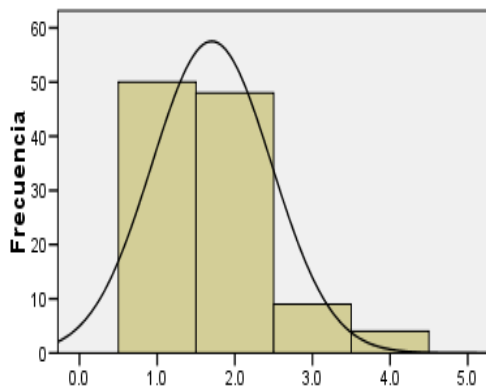
Media =2.76
Desviación típica =0.888
N =110



E52. Prefiero ser precavido y ponerme fechas para terminar mis labores aunque sean muy estrictas.

Representación del reactivo 52 de ESADIT.

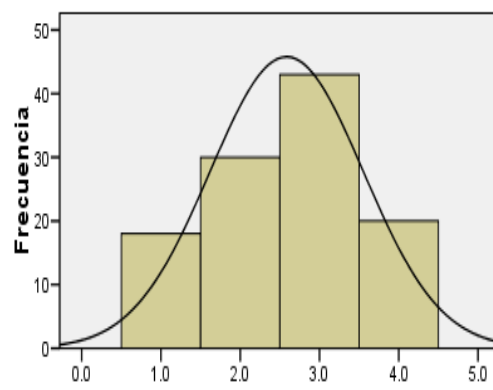
Media =2.93
Desviación típica =0.85
N =111



E59. Reviso tantas veces mi trabajo que difícilmente puedo terminarlo.

Representación del reactivo 59 de ESADIT.

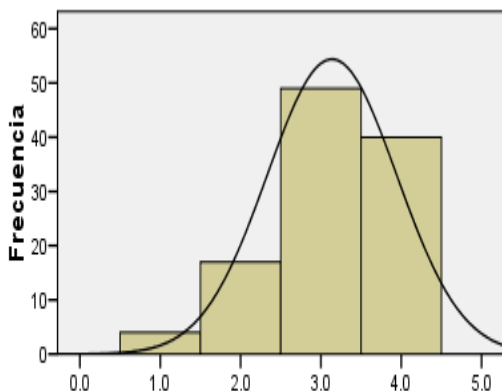
Media =1.7
Desviación típica =0.77
N =111



E75. Me siento seguro cuando trabajo con una rigurosa serie de pasos que yo mismo establecí.

Representación del reactivo 75 de ESADIT.

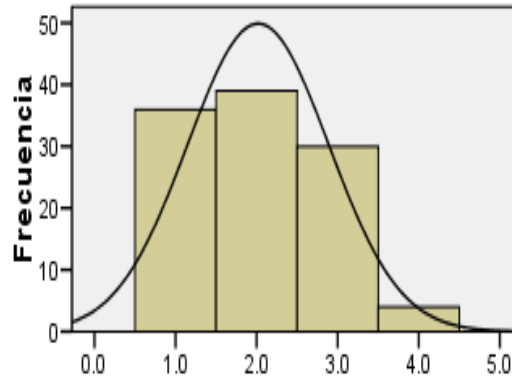
Media =2.59
Desviación típica =0.967
N =111



E77. Soy exigente en los plazos que me impongo para entregar pendientes del trabajo.

Representación del reactivo 77 de ESADIT.

Media =3.14
Desviación típica =0.807
N =110



E86. Puedo corregir mis errores del trabajo sin culparme por ellos.

Representación del reactivo 86 de ESADIT.

Media =2.02
Desviación típica =0.871
N =109

Figura 3.65. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F5. Conductas compulsivas.

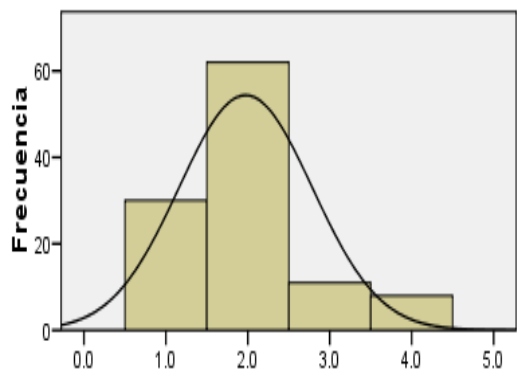
Tabla 3.22. Análisis de discriminación de los reactivos del F5. Conductas compulsivas.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F5. Conductas compulsivas							
3	1 puntajes bajos	29	1.89	.817	-3.28	62.54	.002
	2 puntajes altos	36	2.61	.934			
12	1 puntajes bajos	29	1.58	.732	-4.29	62.89	.000
	2 puntajes altos	36	2.44	.876			
20	1 puntajes bajos	29	2.86	.953	-3.98	44.32	.000
	2 puntajes altos	36	3.66	.585			
27	1 puntajes bajos	29	1.96	.865	-4.32	62.07	.000
	2 puntajes altos	36	2.94	.954			
31	1 puntajes bajos	29	3.13	.693	-4.85	41.13	.000
	2 puntajes altos	36	3.83	.378			
45	1 puntajes bajos	27	2.03	.649	-6.66	59.90	.000
	2 puntajes altos	36	3.22	.760			
49	1 puntajes bajos	29	1.93	.703	-9.15	55.63	.000
	2 puntajes altos	36	3.44	.606			
52	1 puntajes bajos	29	2.44	.869	-5.63	45.78	.000
	2 puntajes altos	36	3.5	.560			
59	1 puntajes bajos	29	1.27	.454	-4.45	54.63	.000
	2 puntajes altos	36	2.02	.877			
75	1 puntajes bajos	29	2.03	.865	-4.44	62.48	.000
	2 puntajes altos	36	3.05	.98			
77	1 puntajes bajos	28	2.57	.878	-4.31	50.42	.000
	2 puntajes altos	36	3.44	.694			
86	1 puntajes bajos	36	1	.000	-37.7	33.0	.000
	2 puntajes altos	34	3.11	.327			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

f) F6. Comunicación interpersonal deficiente

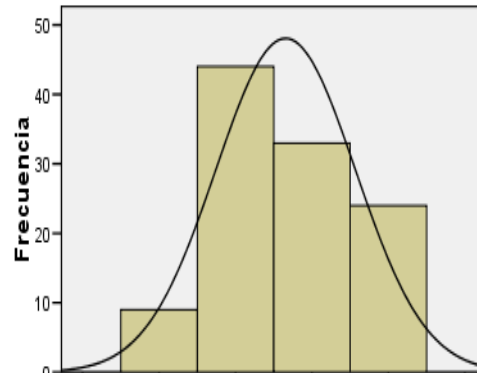
Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F6. Comunicación interpersonal deficiente se presentan en las Figuras 3.66 y 3.67. Además, los resultados del análisis de discriminación del F6. Comunicación interpersonal deficiente se presentan en la Tabla 3.23.



E1. La relación que llevo con mis compañeros de trabajo me provoca seguridad.

Representación del reactivo 1 de ESADIT.

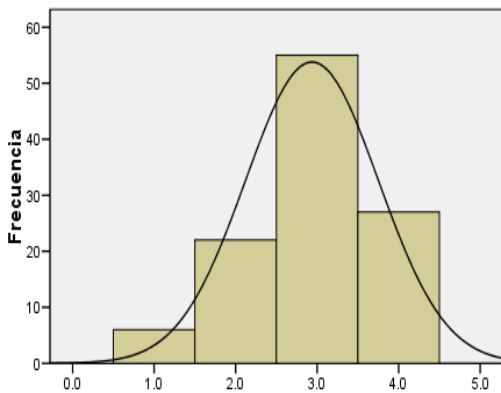
Media =1,97
Desviación típica =0,814
N=111



E5. Cuando trabajo prefiero estar solo.

Representación del reactivo 5 de ESADIT.

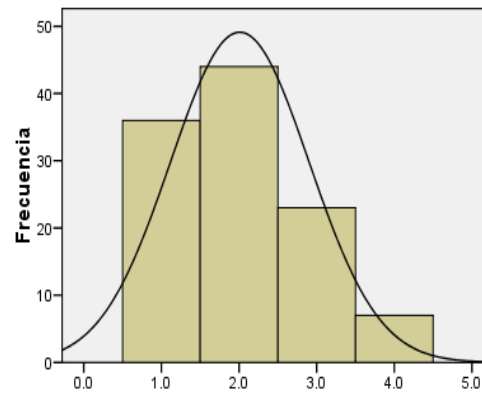
Media =2,65
Desviación típica =0,913
N=110



E9. Mi prioridad es dedicarme a mis labores antes que pasar el tiempo socializando con los compañeros.

Representación del reactivo 9 de ESADIT.

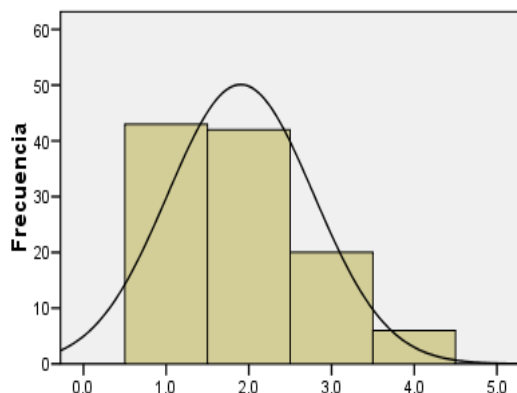
Media =2,94
Desviación típica =0,816
N=110



E18. Dedico más tiempo a trabajar que a la relación con mi pareja y/o amigos.

Representación del reactivo 18 de ESADIT.

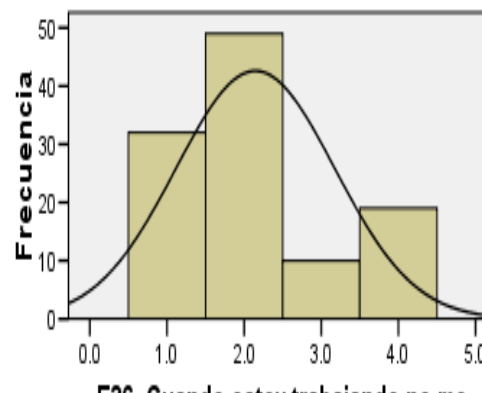
Media =2,01
Desviación típica =0,893
N=110



E28. La relación de amistad con mis compañeros de trabajo me es indiferente.

Representación del reactivo 28 de ESADIT.

Media =1,9
Desviación típica =0,884
N=111

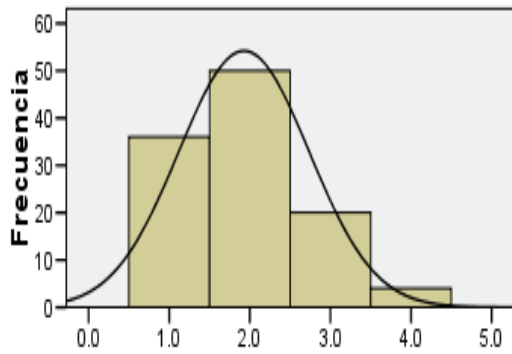


E36. Cuando estoy trabajando no me interesa hablar con los demás.

Representación del reactivo 36 de ESADIT.

Media =2,15
Desviación típica =1,03
N=110

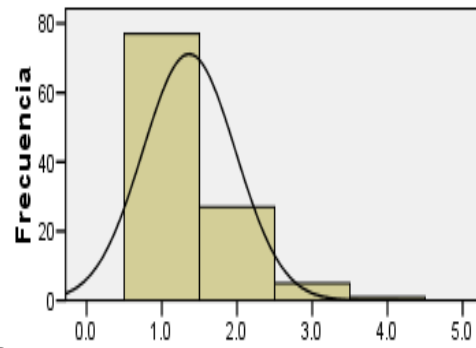
Figura 3.66. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F6. Comunicación interpersonal deficiente.



E38. Me siento alegre cuando convivo con mis compañeros de trabajo.

Representación del reactivo 38 de ESADIT.

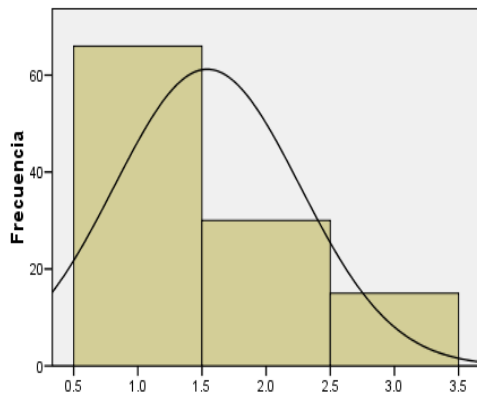
Media =1.93
Desviación típica =0.809
N =110



E46. Dedico parte de mi tiempo libre a mi familia y amigos.

Representación del reactivo 46 de ESADIT.

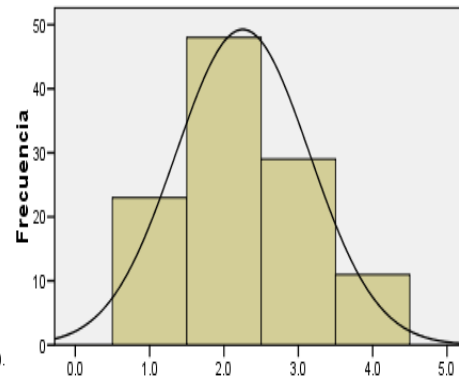
Media =1.38
Desviación típica =0.817
N =110



E54. Disfruto el tiempo que tengo en reuniones para convivir con mis compañeros, amigos y familiares.

Representación del reactivo 54 de ESADIT.

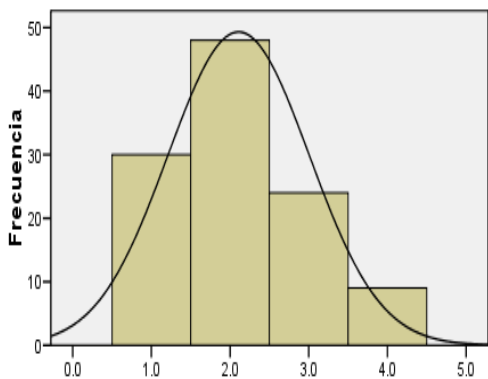
Media =1.54
Desviación típica =0.723
N =111



E61. Cuando estoy trabajando, estoy tan concentrado que me olvido de platicar con mis compañeros.

Representación del reactivo 61 de ESADIT.

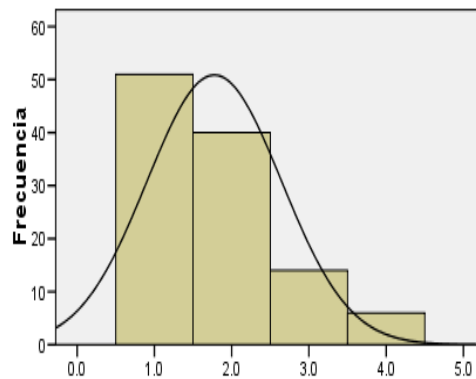
Media =2.25
Desviación típica =0.899
N =111



E66. Mis compañeros dicen que soy serio porque paso más tiempo trabajando que platicando con ellos.

Representación del reactivo 66 de ESADIT.

Media =2.11
Desviación típica =0.898
N =111



E72. Olvido cumpleaños, reuniones o vacaciones porque estoy concentrado trabajando.

Representación del reactivo 72 de ESADIT.

Media =1.77
Desviación típica =0.871
N =111

Figura 3.67. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F6. Comunicación interpersonal deficiente.

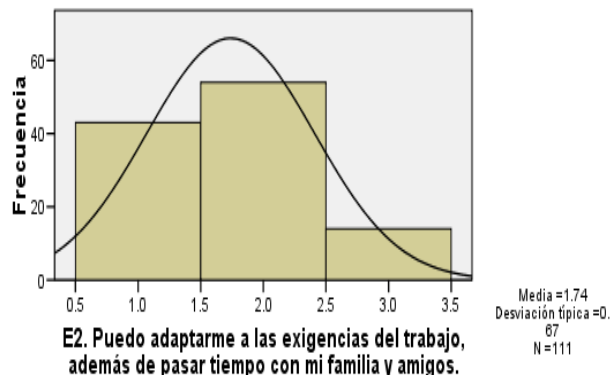
Tabla 3.23. Análisis de discriminación de los reactivos del F6. Comunicación interpersonal deficiente.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F6. Comunicación interpersonal deficiente							
1	1 puntajes bajos	30	1	.000	-18.4	80	.000
	2 puntajes altos	81	2.33	.651			
5	1 puntajes bajos	53	1.83	.379	-18.9	104	.000
	2 puntajes altos	57	3.42	.498			
9	1 puntajes bajos	34	2.44	.823	-5.22	62.7	.000
	2 puntajes altos	34	3.38	.65			
18	1 puntajes bajos	34	1.5	.615	-6.03	58.75	.000
	2 puntajes altos	34	2.61	.888			
28	1 puntajes bajos	35	1.28	.572	-7.86	60.36	.000
	2 puntajes altos	34	2.58	.783			
36	1 puntajes bajos	35	1.65	.683	-4.75	53.82	.000
	2 puntajes altos	34	2.73	1.13			
38	1 puntajes bajos	35	1.45	.560	-6.21	60.94	.000
	2 puntajes altos	33	2.42	.708			
46	1 puntajes bajos	34	1.11	.327	-3.60	45.44	.001
	2 puntajes altos	34	1.61	.739			
54	1 puntajes bajos	35	1.25	.443	-4.85	52.06	.000
	2 puntajes altos	34	2	.778			
61	1 puntajes bajos	35	1.65	.539	-7.20	54.97	.000
	2 puntajes altos	34	2.91	.865			
66	1 puntajes bajos	35	1.57	.557	-6.24	54.59	.000
	2 puntajes altos	34	2.70	.905			
72	1 puntajes bajos	35	1.45	0.78	-4.23	64.8	.000
	2 puntajes altos	34	2.32	.911			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

g) F7. Adicción al trabajo

Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F7. Adicción al trabajo se presentan en las Figuras 3.68, 3.69 y 3.70. Posteriormente, se presentan los resultados del análisis de discriminación del F7. Adicción al trabajo en la Tabla 3.24.



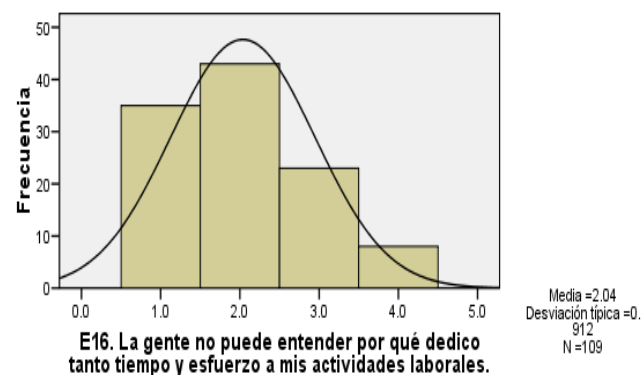
Representación del reactivo 2 de ESADIT.



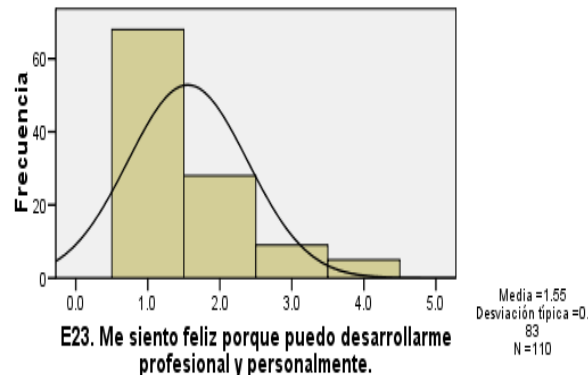
Representación del reactivo 8 de ESADIT.



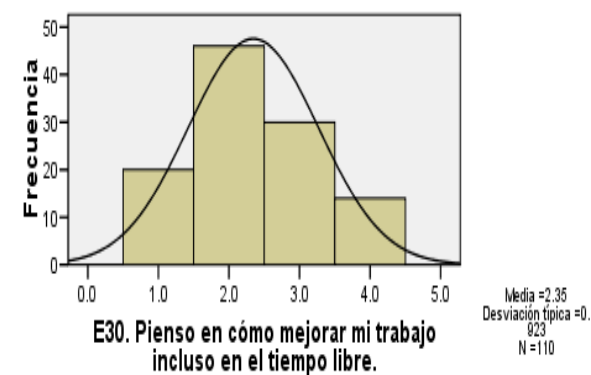
Representación del reactivo 13 de ESADIT.



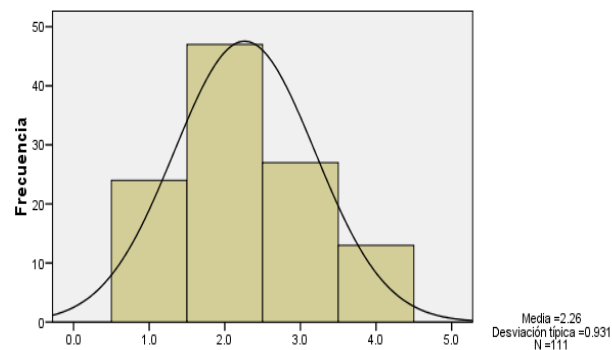
Representación del reactivo 16 de ESADIT.



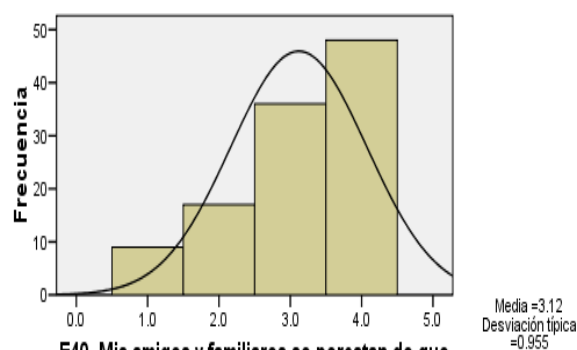
Representación del reactivo 23 de ESADIT.



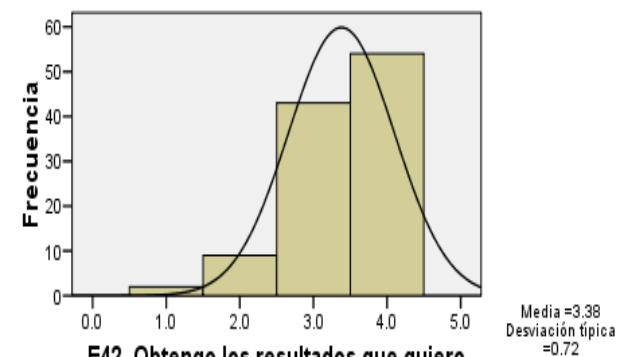
Representación del reactivo 30 de ESADIT.



Representación del reactivo 35 de ESADIT.

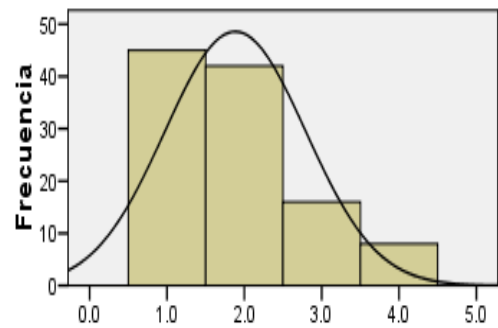


Representación del reactivo 40 de ESADIT.



Representación del reactivo 42 de ESADIT.

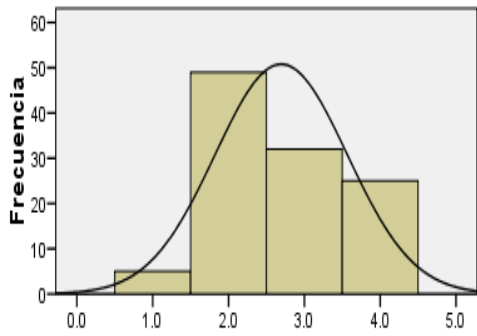
Figura 3.68. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F7. Adicción al trabajo.



E53. Me siento aislado por trabajar demasiado.

Representación del reactivo 53 de ESADIT.

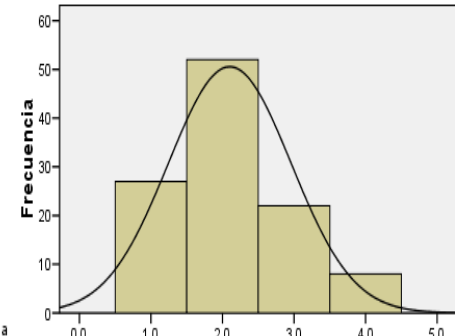
Media =1,88
Desviación típica =0,912
N =111



E55. Me siento cansado cuando dedico demasiado tiempo a mis actividades laborales.

Representación del reactivo 55 de ESADIT.

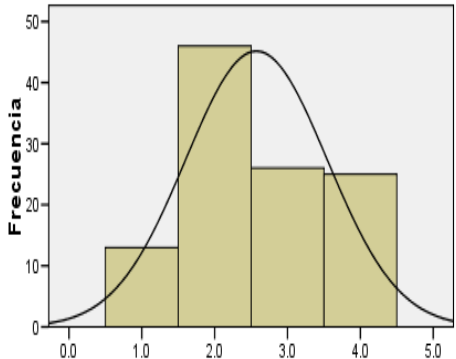
Media =2,89
Desviación típica =0,872
N =111



E58. He notado que constantemente hablo de temas del trabajo como proyectos, pendientes y problemas.

Representación del reactivo 58 de ESADIT.

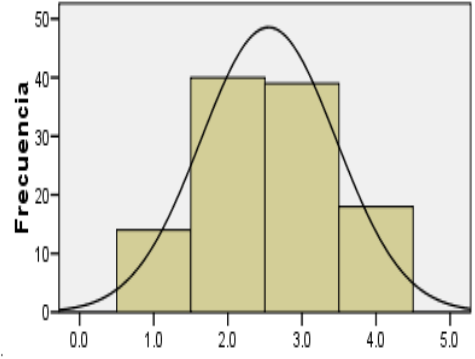
Media =2,1
Desviación típica =0,86
N =109



E63. Me estresa que el trabajo no salga como estaba planeado a pesar de revisarlo varias veces.

Representación del reactivo 63 de ESADIT.

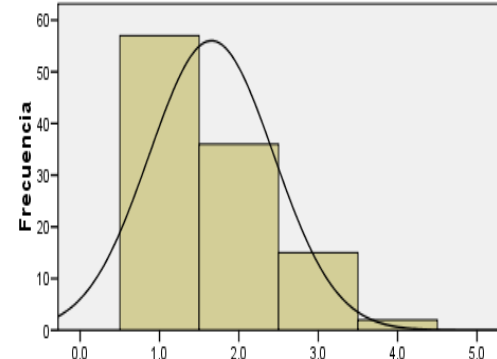
Media =2,57
Desviación típica =0,972
N =110



E70. Estoy tan comprometido con el trabajo que prefiero hacer las cosas por mi mismo.

Representación del reactivo 70 de ESADIT.

Media =2,55
Desviación típica =0,912
N =111

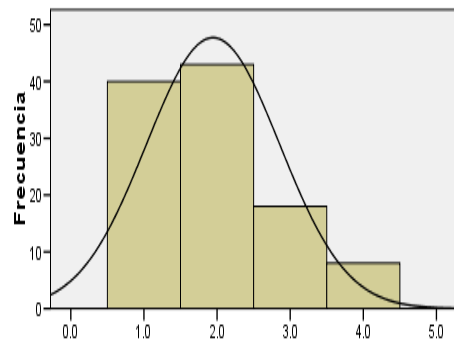


E71. Estoy satisfecho porque puedo equilibrar las exigencias de la jornada laboral y disfrutar mi tiempo libre.

Representación del reactivo 71 de ESADIT.

Media =1,65
Desviación típica =0,783
N =110

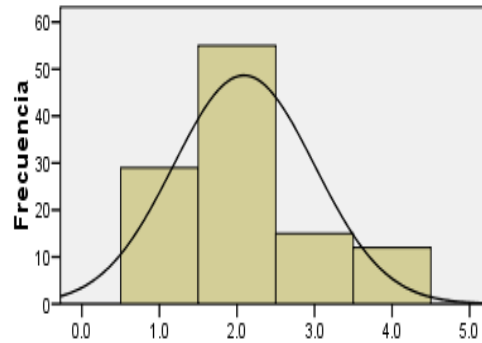
Figura 3.69. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F7. Adicción al trabajo.



E76. La organización donde laboro me da la oportunidad de desarrollarme profesional y personalmente.

Representación del reactivo 76 de ESADIT.

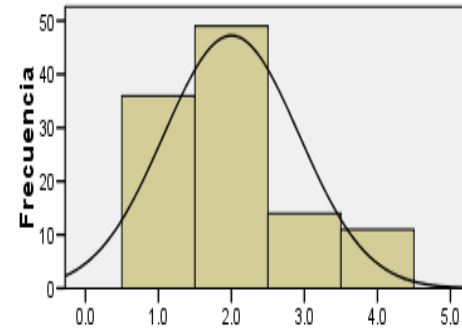
Media =1.94
Desviación típica =0.911
N =109



E79. Estoy tan ensimismado con mi trabajo que realizo actividades que no me corresponden.

Representación del reactivo 79 de ESADIT.

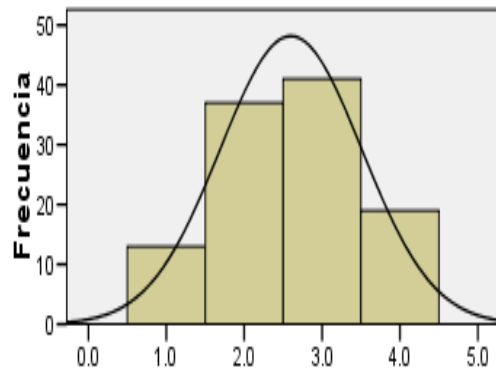
Media =2.09
Desviación típica =0.91
N =111



E82. Mi familia y amigos dicen que dedico más tiempo al trabajo que a ellos.

Representación del reactivo 82 de ESADIT.

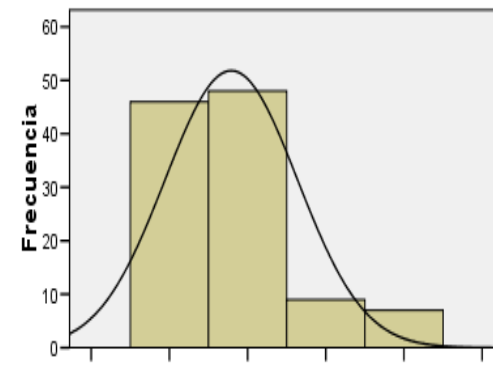
Media =2.0
Desviación típica =0.929
N =110



E85. Necesito trabajar intensamente para que mis metas salgan como lo planeo.

Representación del reactivo 85 de ESADIT.

Media =2.8
Desviación típica =0.911
N =110



E89. Me preocupa no poder dejar de pensar en mis actividades laborales.

Representación del reactivo 89 de ESADIT.

Media =1.79
Desviación típica =0.847
N =110

Figura 3.70. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F7. Adicción al trabajo.

Tabla 3.24. Análisis de discriminación de los reactivos del F7. Adicción al trabajo.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F7. Adicción al trabajo							
2	1 puntajes bajos	36	1.41	.554	-4.41	53.33	.000
	2 puntajes altos	30	2.13	.730			
8	1 puntajes bajos	36	1.52	.654	-3.1	64	.003
	2 puntajes altos	30	2.1	.844			
13	1 puntajes bajos	36	1.55	.939	-3.50	60.21	.001
	2 puntajes altos	30	2.4	1.00			
16	1 puntajes bajos	35	1.54	.657	-5.73	52.86	.000
	2 puntajes altos	30	2.66	.884			
23	1 puntajes bajos	35	1.28	.621	-3.41	49.37	.001
	2 puntajes altos	30	1.96	.927			
30	1 puntajes bajos	36	1.77	.796	-6.05	60.65	.000
	2 puntajes altos	29	2.96	.778			
35	1 puntajes bajos	36	1.61	.598	-6.21	45.71	.000
	2 puntajes altos	30	2.9	.994			
40	1 puntajes bajos	35	2.74	.196	-3.12	57.31	.003
	2 puntajes altos	30	3.5	.731			
42	1 puntajes bajos	54	2.75	.511	-17.8	53	.000
	2 puntajes altos	54	4	.000			
53	1 puntajes bajos	36	2.5	.910	-5.40	46.29	.000
	2 puntajes altos	30	3.1	.922			
55	1 puntajes bajos	54	1.90	.292	-19.7	91.1	.000
	2 puntajes altos	57	3.43	.5			
58	1 puntajes bajos	36	2.13	.960	-5.01	44.36	.000
	2 puntajes altos	30	3.1	.661			
63	1 puntajes bajos	35	1.34	.639	-7.37	55.91	.000
	2 puntajes altos	30	2.06	.868			
70	1 puntajes bajos	35	2.08	.981	-4.79	61.96	.000
	2 puntajes altos	30	1.93	1.01			
71	1 puntajes bajos	35	1.37	.490	3.77	52.52	.000
	2 puntajes altos	30	2.83	.949			
76	1 puntajes bajos	40	1	.000	-17.7	68	.000
	2 puntajes altos	69	2.49	.699			
79	1 puntajes bajos	35	1.28	.667	-5.71	51.26	.000
	2 puntajes altos	30	2.5	.861			
82	1 puntajes bajos	36	3.30	.821	-7.60	41.89	.000
	2 puntajes altos	29	3.51	.687			
85	1 puntajes bajos	35	1.94	.639	-4.51	60.54	.000
	2 puntajes altos	30	3.26	.784			
89	1 puntajes bajos	36	1.55	.694	-6.27	54.27	.000
	2 puntajes altos	30	2.76	.971			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

3.2.2.2 Consistencia interna de la escala de Adicción al Trabajo

Mediante el análisis de la consistencia interna a la escala ESADIT se descartaron reactivos para mejorar la confiabilidad, el factor que obtuvo una menor confiabilidad fue el F1. Impulso intrínseco con un alfa de $\alpha = .656$, mientras que el factor con el índice de confiabilidad más alto resultó ser el F3. Control del trabajo con un alfa de $\alpha = .836$, por su parte, el factor global F7. Adicción al trabajo reportó un alfa de $\alpha = .818$ (véase Tabla 3.25).

Los factores F1. Impulso intrínseco, F5. Conductas compulsivas y F6. Comunicación interpersonal deficiente obtuvieron un alfa de $\alpha = .656$, $\alpha = .703$ y $\alpha = .693$ respectivamente. Mientras que los factores: F2. Elevado involucramiento en la organización y F4. Dificultad para delegar obtuvieron un alfa de Cronbach de $\alpha = .75$. En total se conservaron 57 de los 89 reactivos con los que se realizó el piloteo.

Finalmente, de los 32 reactivos descartados el factor global F7. Adicción al trabajo fue el que más reactivos descartados tuvo, siendo siete reactivos descartados de los 20 con los que inició el piloteo, mientras que los factores: F5. Conductas compulsivas y F6. Comunicación interpersonal deficiente tuvieron el menor número de reactivos descartados (véase Tabla 3.26).

Tabla 3.25. Análisis de consistencia interna para la escala de Adicción al Trabajo (ESADIT).

Factor	Clave	Nombre del factor	Reactivos	Alfa de Cronbach	Número de reactivos finales
Factores primarios					
F1	II	Impulso intrínseco	+43, +51, +73, +78	.656	4
F2	EIO	Elevado involucramiento en la organización	+29, +37, +41, +48, +60, +67, +80	.755	7
Factores secundarios					
F3	CT	Control del trabajo	+6, +24, +32, +34, +64, +69, +83, +87	.836	8
F4	DD	Dificultad para delegar	+25, +44, +50, +57, +68, +74, +88	.753	7
F5	CC	Conductas compulsivas	+20, +27, +31, +45, +49, +52, +59, +75, +77	.703	9
F6	CID	Comunicación interpersonal deficiente	+9, +18, +28, -38, -46, -54, +61, +66, +72	.693	9
F7	AT	Adicción al trabajo (Global)	-13, +16, +30, +35, +40, +42, +53, +58, +63 +79, +82, +85, +89	.818	13
Total					57

Fuente: elaboración propia con base en los resultados obtenidos en el análisis de confiabilidad.

Tabla 3.26. Reactivos descartados según el análisis de consistencia interna de la escala de Adicción al Trabajo (ESADIT).

Factor	Clave	Nombre del factor	Reactivos descartados	Número de reactivos descartados
Factores primarios				
F1	II	Impulso intrínseco	+7, +15, +22, -33, +62	5
F2	EIO	Elevado involucramiento en la organización	+4, -10, -17, -65, -81	5
Factores secundarios				
F3	CT	Control del trabajo	+11, -26, -39, -47,-56	5
F4	DD	Dificultad para delegar	+14, -19, -21, -84	4
F5	CC	Conductas compulsivas	+3, +12, -86	3
F6	CID	Comunicación interpersonal deficiente	-1, +5, +36	3
F7	AT	Adicción al trabajo (Global)	-2, -8, -23, +55, +70, -71, -76	7
Total				32

Fuente: elaboración propia con base en los resultados obtenidos en el análisis de confiabilidad.

3.2.2.3 Estadísticas descriptivas de la Adicción al Trabajo

Las medidas de tendencia central de los factores de la escala ESADIT se presentan en la Tabla 3.27, el rango teórico de las medidas fue de 1 a 4.

El mayor puntaje lo obtuvo el F1. Impulso intrínseco ($\bar{x}=3.08$), lo que indica que los trabajadores de la muestra sienten un deseo intenso que los lleva a realizar actividades laborales sin otra motivación, más que el propio trabajo. Los factores que reportaron puntajes moderados fueron el F2. Elevado involucramiento en la organización ($\bar{x}=2.52$), F3. Control del trabajo ($\bar{x}=2.54$), F4. Dificultad para delegar ($\bar{x}=2.34$), F5. Conductas compulsivas ($\bar{x}=2.78$), y el factor global F7. Adicción al trabajo ($\bar{x}=2.23$). Finalmente, el menor puntaje lo obtuvo el F6. Comunicación interpersonal deficiente ($\bar{x}=1.9$).

Tabla 3.27. Estadísticas descriptivas de los factores de la escala ESADIT.

Factores de la ESADIT	n	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Factores primarios					
F1. Impulso intrínseco	107	1.5	4	3.08	0.589
F2. Elevado involucramiento en la organización	107	1.14	4	2.52	0.572
Factores secundarios					
F3. Control del trabajo	105	1	4	2.54	0.631
F4. Dificultad para delegar	106	1.29	4	2.34	0.536
F5. Conductas compulsivas	108	1.22	4	2.78	0.460
F6. Comunicación interpersonal deficiente	107	1.11	3.11	1.97	0.443
F7. Adicción al trabajo (Global)	106	1.08	3.85	2.23	0.514

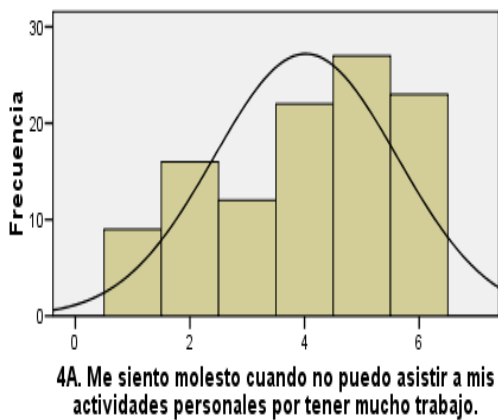
Fuente: elaboración propia.

3.2.2.4 Análisis de distribución de las curvas normales de los reactivos y de discriminación de la escala de Calidad de Vida en el Trabajo

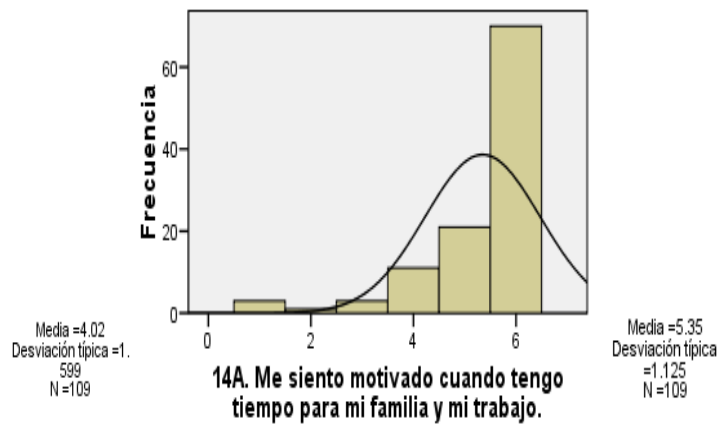
Primero, se identificaron aquellos reactivos cuya dispersión no fuera similar a la curva normal. Posteriormente, se obtuvieron índices de diferencia entre medias por medio de la prueba t-Student para determinar qué reactivos no presentaban un comportamiento sesgado y así, discriminar entre puntajes altos y bajos. En esta etapa no se eliminaron reactivos ya que todos mostraron diferencias significativas entre los puntajes altos y bajos.

a) F1. Equilibrio trabajo-familia

Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F1. Equilibrio trabajo-familia se presentan en las Figuras 3.71, 3.72 y 3.73. Posteriormente, se presentan los resultados del análisis de discriminación del F1. Equilibrio trabajo-familia en la Tabla 3.28.

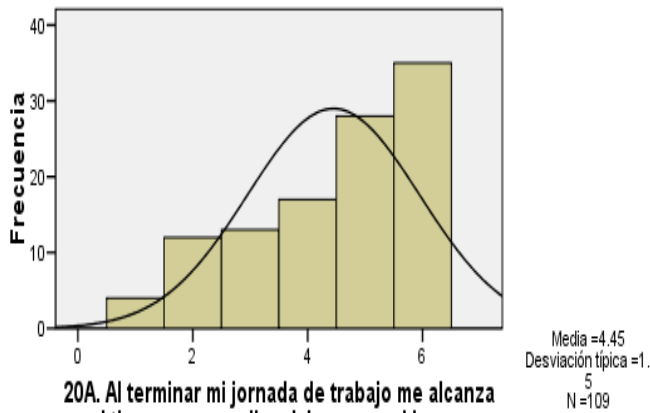


Representación del reactivo 4 de ECVT.



Representación del reactivo 14 de ECVT.

Figura 3.71. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F1. Equilibrio trabajo-familia.



20A. Al terminar mi jornada de trabajo me alcanza el tiempo para realizar labores en el hogar.

Representación del reactivo 20 de ECVT.



36A. No tengo tiempo para estar con mi familia después del trabajo.

Representación del reactivo 36 de ECVT.



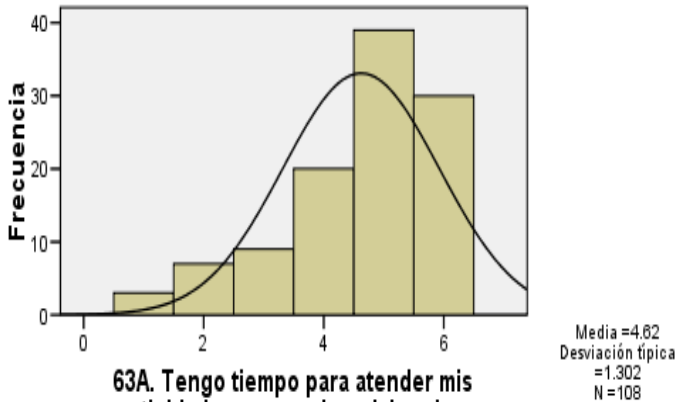
40A. Cuando se respeta mi horario de trabajo me provoca alegría.

Representación del reactivo 40 de ECVT.



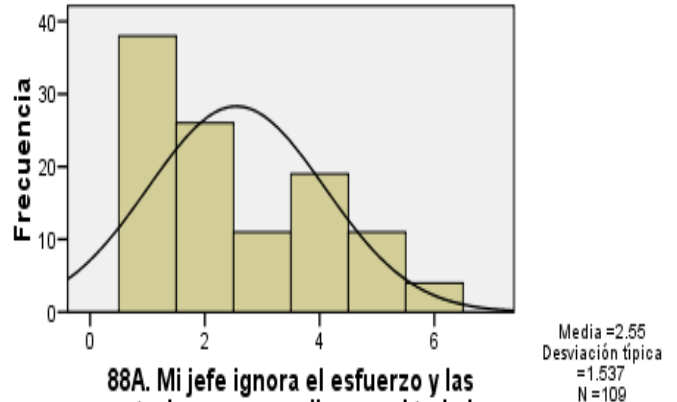
49A. Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.

Representación del reactivo 49 de ECVT.



63A. Tengo tiempo para atender mis actividades personales y laborales.

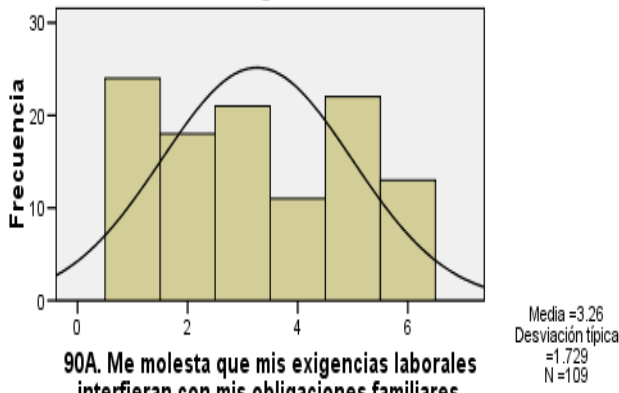
Representación del reactivo 63 de ECVT.



88A. Mi jefe ignora el esfuerzo y las aportaciones que realizo en mi trabajo.

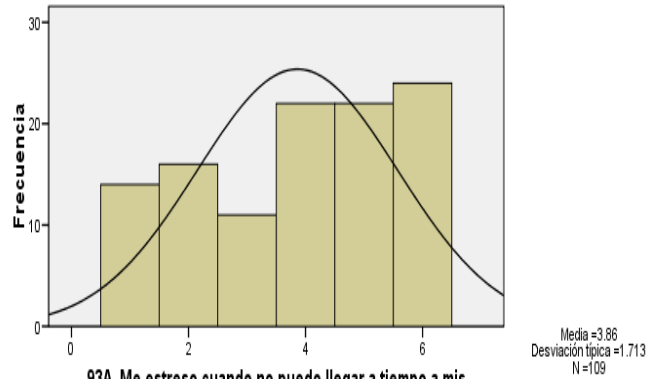
Representación del reactivo 88 de ECVT.

Figura 3.72. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F1. Equilibrio trabajo-familia.



90A. Me molesta que mis exigencias laborales interfieran con mis obligaciones familiares.

Representación del reactivo 90 de ECVT.



93A. Me estreso cuando no puedo llegar a tiempo a mis compromisos personales por quedarme más tiempo en el trabajo.

Representación del reactivo 93 de ECVT.



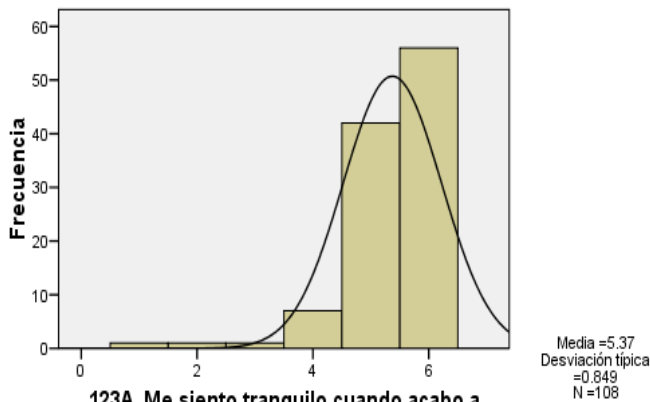
97A. Cuando tengo una urgencia familiar me apoyan en el trabajo.

Representación del reactivo 97 de ECVT.



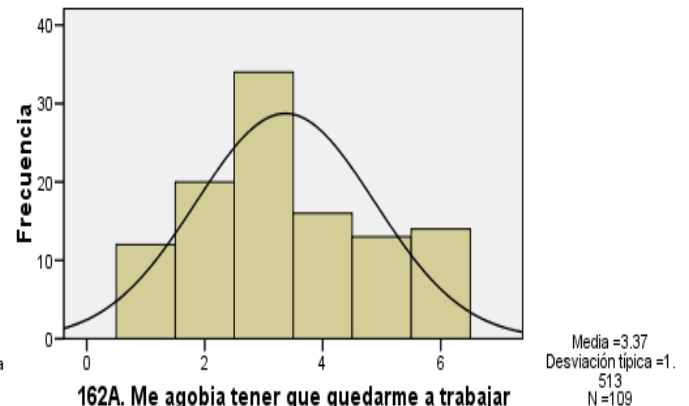
119A. Me siento a gusto con mi horario de trabajo.

Representación del reactivo 119 de ECVT.



123A. Me siento tranquilo cuando acabo a tiempo mi trabajo y disfruto a mi familia.

Representación del reactivo 123 de ECVT.



162A. Me agobia tener que quedarme a trabajar más tiempo del establecido en mi horario laboral.

Representación del reactivo 162 de ECVT.

Figura 3.73. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F1. Equilibrio trabajo-familia.

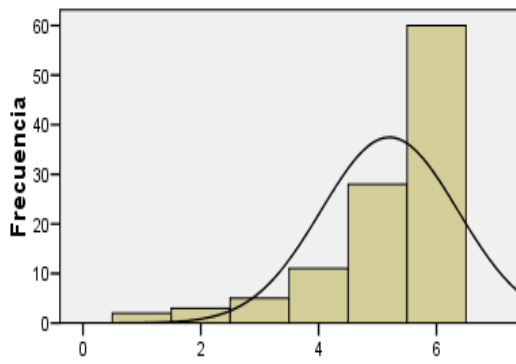
Tabla 3.28. Análisis de discriminación de los reactivos del F1. Equilibrio trabajo-familia.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F1. Equilibrio trabajo-familia							
4	1 puntajes bajos	29	2.76	1.431	-7.008	47.77	.000
	2 puntajes altos	30	4.97	.928			
14	1 puntajes bajos	29	4.34	1.565	-4.733	34.63	.000
	2 puntajes altos	30	5.8	.551			
20	1 puntajes bajos	29	3.62	1.678	-4.463	47.57	.000
	2 puntajes altos	30	5.27	1.081			
36	1 puntajes bajos	45	1	.000	-25.05	30	.000
	2 puntajes altos	31	4.71	.824			
40	1 puntajes bajos	51	4.06	1.33	-10.4	50	.000
	2 puntajes altos	58	6	.000			
49	1 puntajes bajos	29	4.31	1.391	-4.63	39.97	.000
	2 puntajes altos	30	5.63	.669			
63	1 puntajes bajos	28	3.54	1.319	-5.694	51.86	.000
	2 puntajes altos	30	5.33	1.061			
88	1 puntajes bajos	38	1	.000	-29.45	33	.000
	2 puntajes altos	34	4.56	.705			
90	1 puntajes bajos	42	1.43	.501	-34.79	73.0	.000
	2 puntajes altos	35	5.37	.490			
93	1 puntajes bajos	30	1.53	.507	-33.55	61.92	.000
	2 puntajes altos	46	5.52	.505			
97	1 puntajes bajos	72	4.38	1.02	-13.42	71	.000
	2 puntajes altos	37	6	.000			
119	1 puntajes bajos	29	4	1.464	-4.174	49.26	.000
	2 puntajes altos	30	5.37	.999			
123	1 puntajes bajos	29	4.86	1.026	-2.676	53.64	.001
	2 puntajes altos	29	5.52	.829			
162	1 puntajes bajos	32	1.63	.492	-29.72	54.64	.000
	2 puntajes altos	27	5.52	.509			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

b) F2. Satisfacción con el trabajo

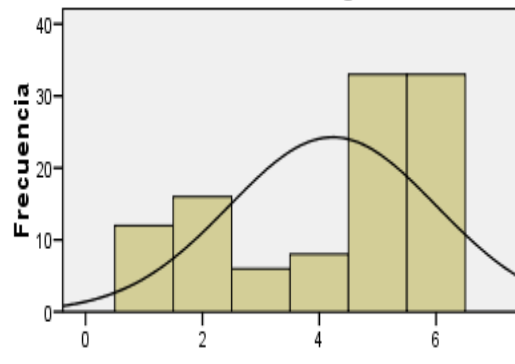
Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F2. Satisfacción con el trabajo se presentan en las Figuras 3.74 y 3.75. Además, se muestran los resultados del análisis de discriminación del F2. Satisfacción con el trabajo en la Tabla 3.29.



11A. Me siento satisfecho realizando mi trabajo.

Representación del reactivo 11 de ECVT.

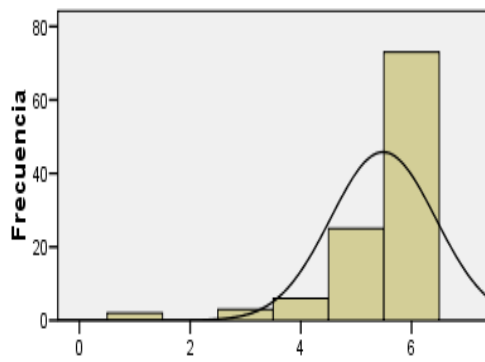
Media =5.2
Desviación típica =1.161
N =109



19A. Con frecuencia me siento insatisfecho con el trabajo que tengo.

Representación del reactivo 19 de ECVT.

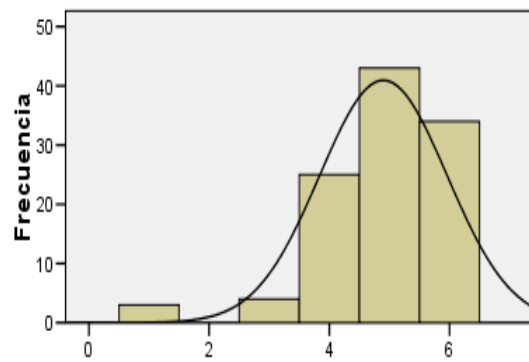
Media =4.23
Desviación típica =1.775
N =108



25A. Cuando logro mis metas en el trabajo me siento satisfecho.

Representación del reactivo 25 de ECVT.

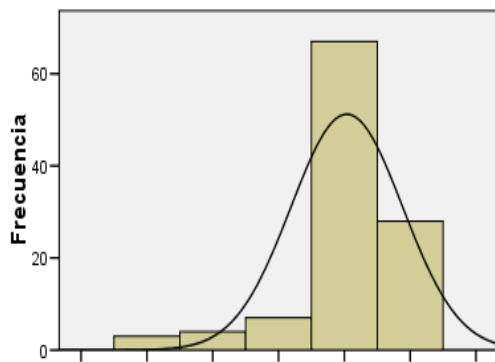
Media =5.49
Desviación típica =0.949
N =109



54A. Tengo la libertad para elegir cómo realizar mi trabajo.

Representación del reactivo 54 de ECVT.

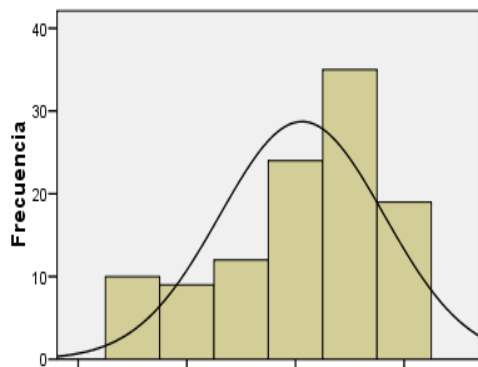
Media =4.9
Desviación típica =1.062
N =109



92A. Me siento responsable trabajando en esta organización.

Representación del reactivo 92 de ECVT.

Media =5.04
Desviación típica =0.849
N =109

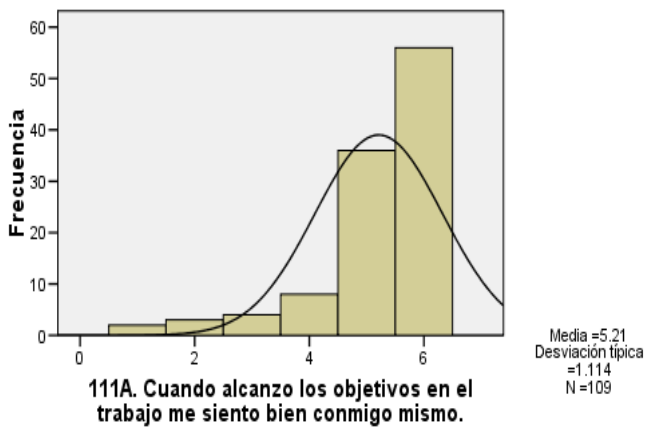


95A. Me siento motivado en mi trabajo por las prestaciones que recibo.

Representación del reactivo 95 de ECVT.

Media =4.12
Desviación típica =1.514
N =109

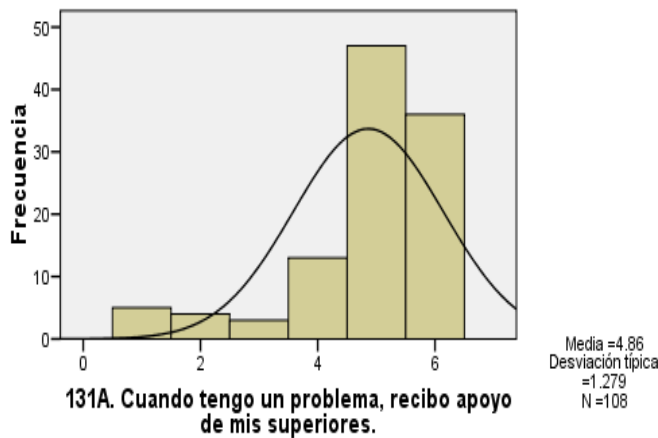
Figura 3.74. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F2. Satisfacción con el trabajo.



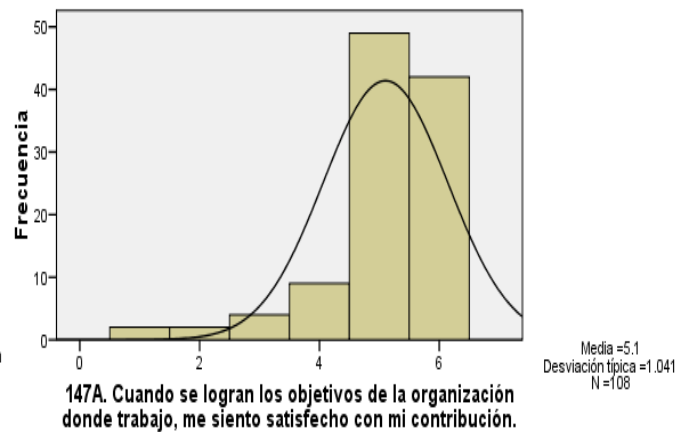
Representación del reactivo 111 de ECVT.



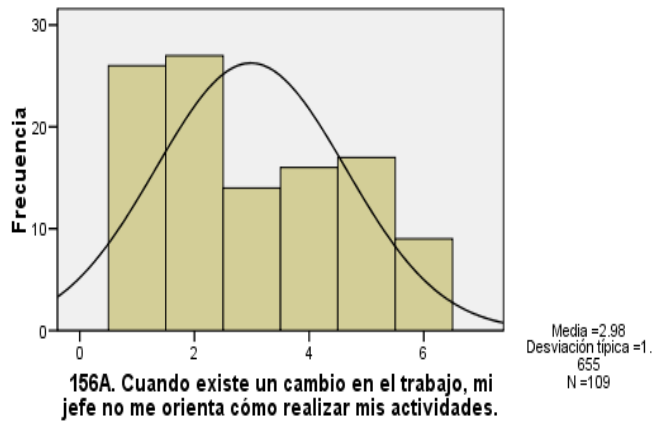
Representación del reactivo 129 de ECVT.



Representación del reactivo 131 de ECVT.



Representación del reactivo 147 de ECVT.



Representación del reactivo 156 de ECVT.

Figura 3.75. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F2. Satisfacción con el trabajo.

Tabla 3.29. Análisis de discriminación de los reactivos del F2. Satisfacción con el trabajo.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F2. Satisfacción con el trabajo							
11	1 puntajes bajos	31	4.06	1.459	-6.803	32.603	.000
	2 puntajes altos	35	5.89	.323			
19	1 puntajes bajos	30	2.77	1.716	-5.993	56.851	.000
	2 puntajes altos	35	5.14	1.438			
25	1 puntajes bajos	31	4.71	1.346	-4.68	34.775	.000
	2 puntajes altos	35	5.89	.404			
54	1 puntajes bajos	31	4.29	1.189	-5.131	47.344	.000
	2 puntajes altos	35	5.54	.701			
92	1 puntajes bajos	31	4.39	1.116	-5.442	40.573	.000
	2 puntajes altos	35	5.57	.502			
95	1 puntajes bajos	31	3.26	1.413	-5.101	59.165	.000
	2 puntajes altos	35	4.91	1.197			
111	1 puntajes bajos	31	4.42	1.385	-5.415	35.667	.000
	2 puntajes altos	35	5.83	.453			
129	1 puntajes bajos	31	4.71	1.006	-6.025	36.586	.000
	2 puntajes altos	35	5.86	.355			
131	1 puntajes bajos	30	4.33	1.373	-5.263	34.536	.000
	2 puntajes altos	35	5.71	.458			
147	1 puntajes bajos	30	4.4	1.248	-3.912	55.738	.000
	2 puntajes altos	35	5.51	1.011			
156	1 puntajes bajos	53	1.51	.505	-24.342	67.95	.000
	2 puntajes altos	42	4.83	.762			

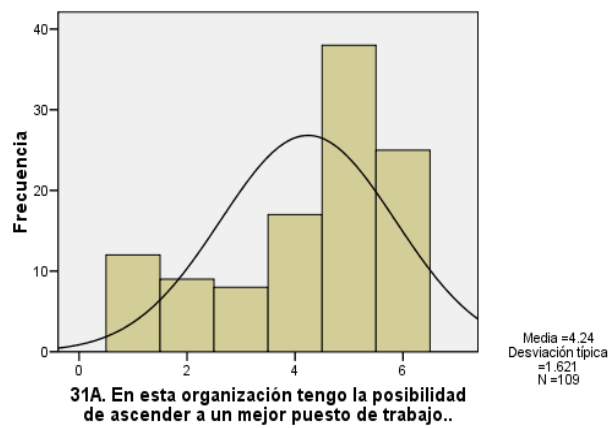
Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

c) F3. Desarrollo laboral y profesional

Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F3. Desarrollo laboral y profesional se presentan en las Figuras 3.76 y 3.77. Posteriormente, se presentan los resultados del análisis de discriminación del F3. Desarrollo laboral y profesional en la Tabla 3.30.



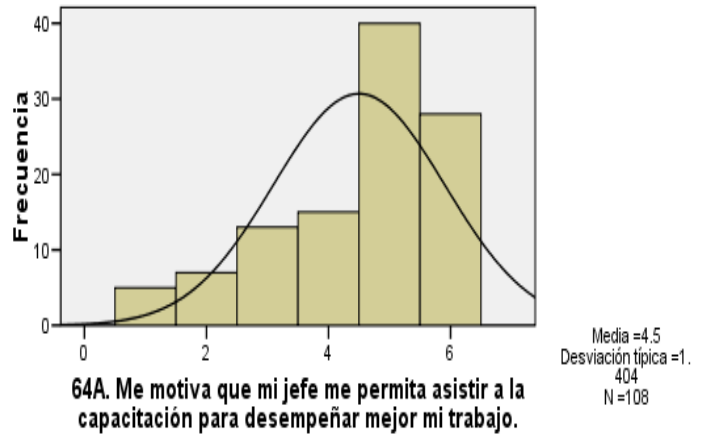
Representación del reactivo 15 de ECVT.



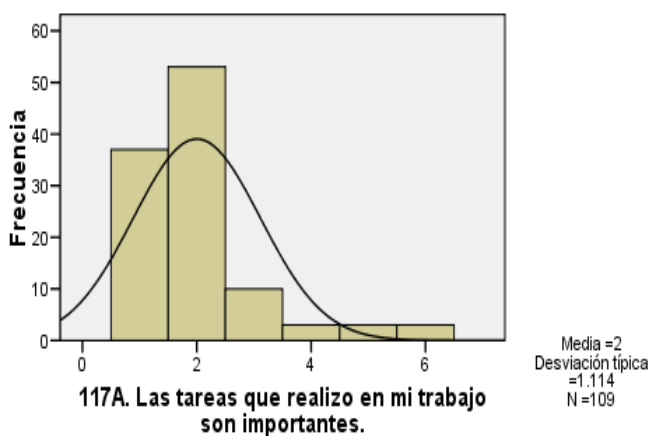
Representación del reactivo 31 de ECVT.



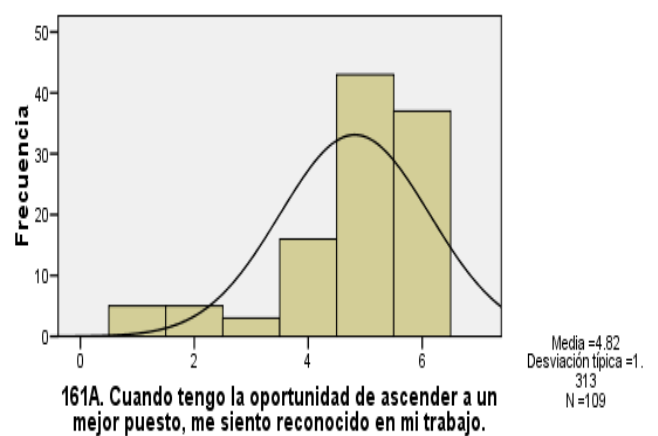
Representación del reactivo 55 de ECVT.



Representación del reactivo 64 de ECVT.

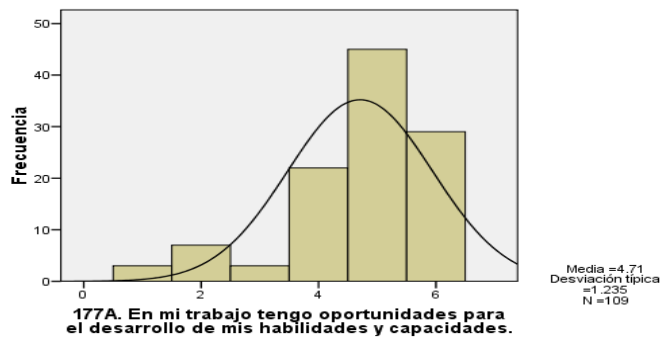


Representación del reactivo 117 de ECVT.

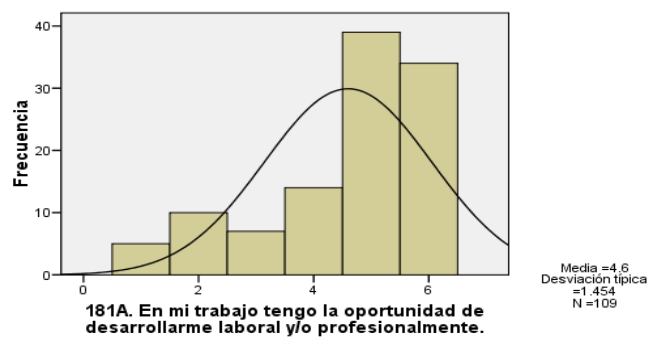


Representación del reactivo 161 de ECVT.

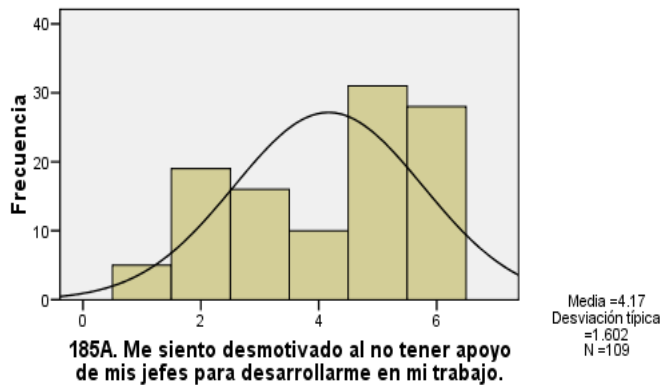
Figura 3.76. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F3. Desarrollo laboral y profesional.



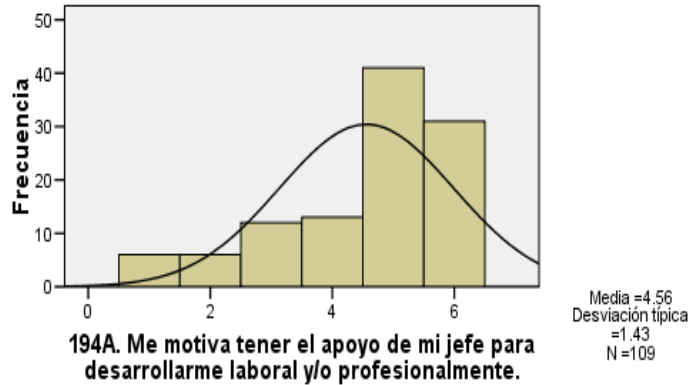
Representación del reactivo 177 de ECVT.



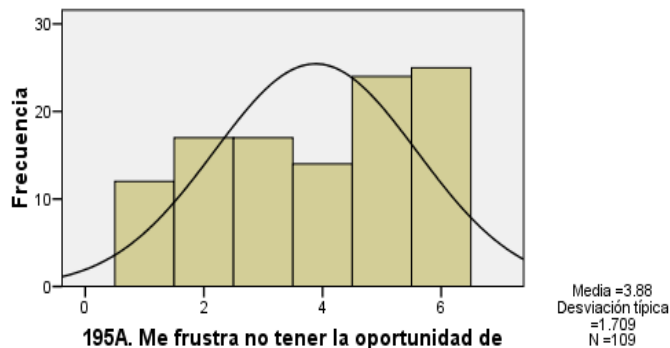
Representación del reactivo 181 de ECVT.



Representación del reactivo 185 de ECVT.



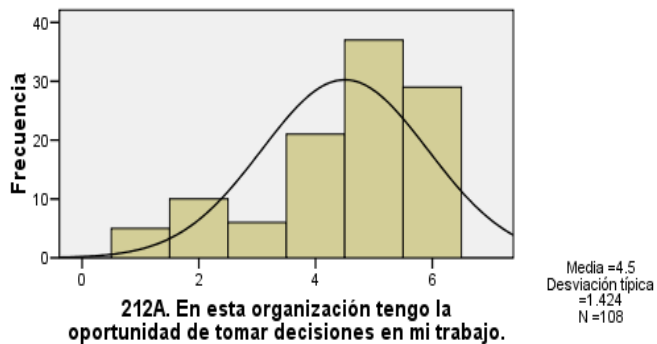
Representación del reactivo 194 de ECVT.



Representación del reactivo 195 de ECVT.



Representación del reactivo 202 de ECVT.



Representación del reactivo 212 de ECVT.

Figura 3.77. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F3. Desarrollo laboral y profesional.

Tabla 3.30. Análisis de discriminación de los reactivos del F3. Desarrollo laboral y profesional.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F3. Desarrollo laboral y profesional							
15	1 puntajes bajos	27	3.48	1.94	-3.945	48.29	.000
	2 puntajes altos	28	5.32	1.46			
31	1 puntajes bajos	27	3	1.68	-5.742	44.50	.000
	2 puntajes altos	28	5.21	1.10			
55	1 puntajes bajos	27	2.93	1.73	-5.22	47.73	.000
	2 puntajes altos	28	5.07	1.27			
64	1 puntajes bajos	27	3.22	1.50	-6.323	45.94	.000
	2 puntajes altos	28	5.43	1.03			
117	1 puntajes bajos	37	1	.000	-12.25	71	.000
	2 puntajes altos	72	2.51	1.04			
161	1 puntajes bajos	27	4.15	1.81	-3.469	41.03	.001
	2 puntajes altos	28	5.54	1.03			
177	1 puntajes bajos	27	3.56	1.52	-7.294	30.29	.000
	2 puntajes altos	28	5.75	.441			
181	1 puntajes bajos	27	2.89	1.34	-8.913	47.45	.000
	2 puntajes altos	28	5.71	.976			
185	1 puntajes bajos	27	3.44	1.39	-6.11	48.77	.000
	2 puntajes altos	28	5.5	1.07			
194	1 puntajes bajos	27	3.85	1.61	-4.399	44.12	.000
	2 puntajes altos	28	5.46	1.03			
195	1 puntajes bajos	27	2.85	1.58	-6.859	45.19	.000
	2 puntajes altos	28	5.36	1.06			
202	1 puntajes bajos	27	2.85	1.48	-9.73	30.39	.000
	2 puntajes altos	28	5.75	.441			
212	1 puntajes bajos	26	3.23	1.39	-7.616	37.46	.000
	2 puntajes altos	28	5.57	.742			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

d) F4. Motivación en el trabajo

Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F4. Motivación en el trabajo se presentan en las Figuras 3.78 y 3.79. Posteriormente, se muestran los resultados del análisis de discriminación del F4. Motivación en el trabajo en la Tabla 3.31.

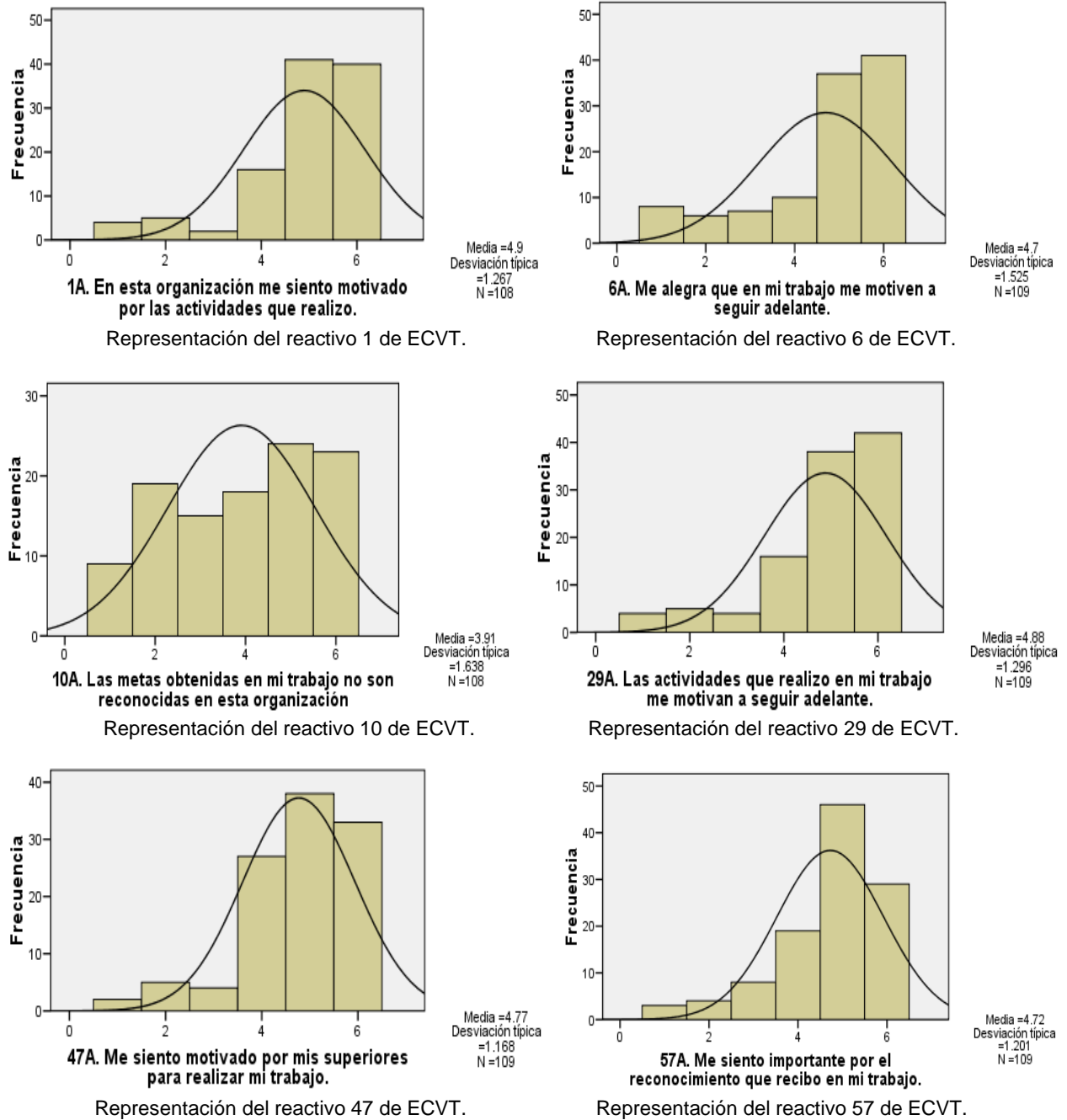
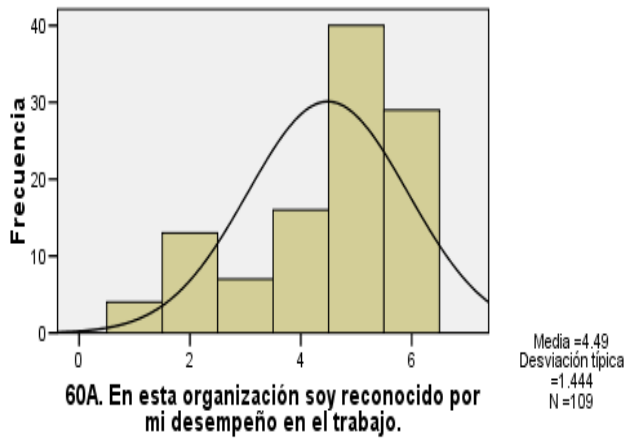
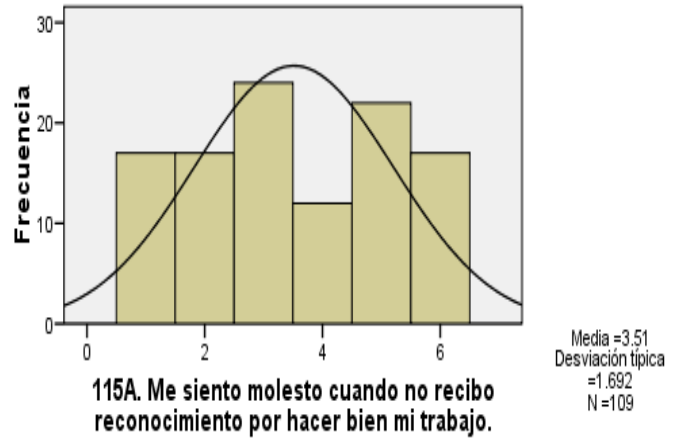


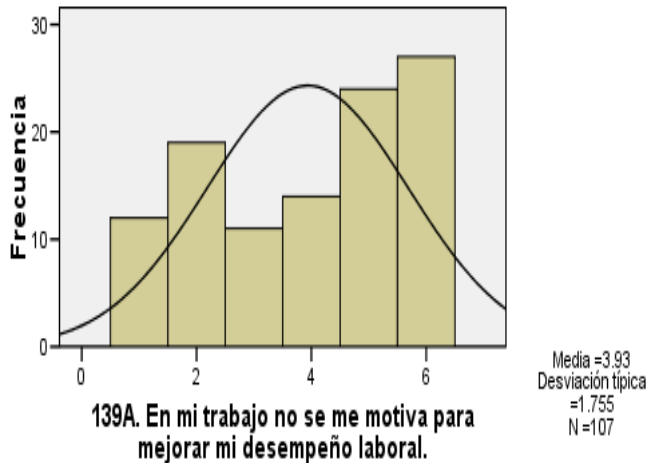
Figura 3.78. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F4. Motivación en el trabajo.



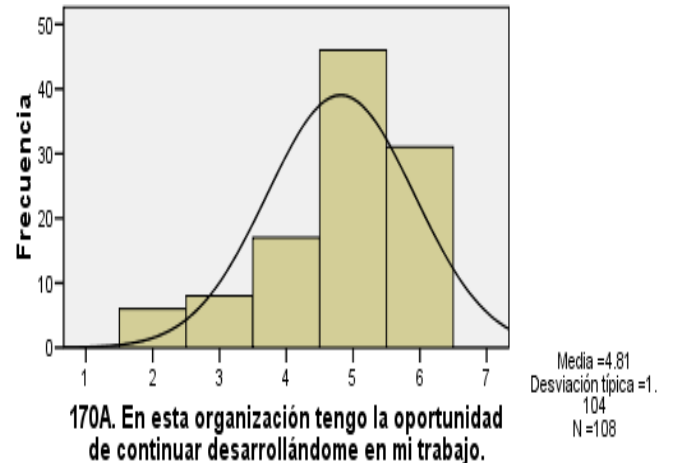
Representación del reactivo 60 de ECVT.



Representación del reactivo 115 de ECVT.



Representación del reactivo 139 de ECVT.



Representación del reactivo 170 de ECVT.



Representación del reactivo 172 de ECVT.

Figura 3.79. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F4. Motivación en el trabajo.

Tabla 3.31. Análisis de discriminación de los reactivos del F4. Motivación en el trabajo.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F4. Motivación en el trabajo							
1	1 puntajes bajos	29	3.86	1.432	-6.672	33.59	.000
	2 puntajes altos	29	5.72	.455			
6	1 puntajes bajos	29	3.17	1.774	-7.503	31.66	.000
	2 puntajes altos	29	5.72	.455			
10	1 puntajes bajos	28	3	1.388	-4.754	54.85	.000
	2 puntajes altos	29	4.83	1.513			
29	1 puntajes bajos	29	3.52	1.526	-7.092	35.21	.000
	2 puntajes altos	29	5.66	.553			
47	1 puntajes bajos	29	3.79	1.177	-7.883	37.20	.000
	2 puntajes altos	29	5.66	.484			
57	1 puntajes bajos	29	3.69	1.491	-6.623	34.07	.000
	2 puntajes altos	29	5.62	.494			
60	1 puntajes bajos	29	3.34	1.471	-7.324	39.63	.000
	2 puntajes altos	29	5.55	.686			
115	1 puntajes bajos	29	2.52	1.271	-5.24	52.43	.000
	2 puntajes altos	29	4.55	1.66			
139	1 puntajes bajos	28	2.82	1.442	-5.867	54.81	.000
	2 puntajes altos	29	5.17	1.583			
170	1 puntajes bajos	28	3.89	1.197	-7.259	37.31	.000
	2 puntajes altos	29	5.69	.541			
172	1 puntajes bajos	28	3.11	1.397	-8.465	35.62	.000
	2 puntajes altos	29	5.52	.574			

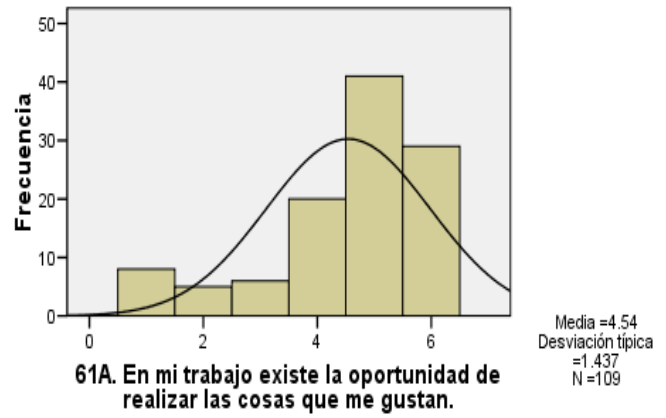
Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

e) F5. Bienestar en el trabajo

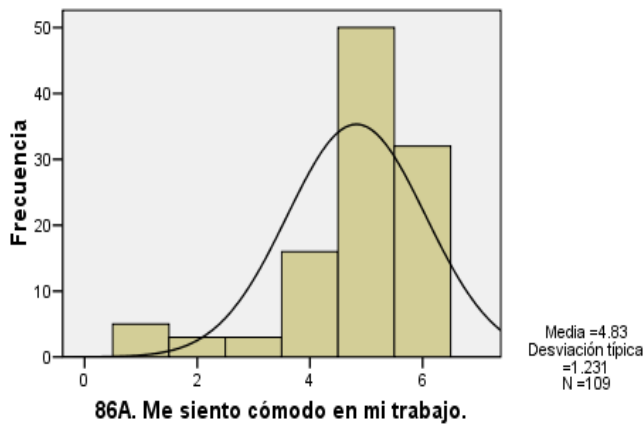
Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F5. Bienestar en el trabajo se muestran en las Figuras 3.80 y 3.81. Además, los resultados del análisis de discriminación del F5. Bienestar en el trabajo se presentan en la Tabla 3.32.



Representación del reactivo 8 de ECVT.



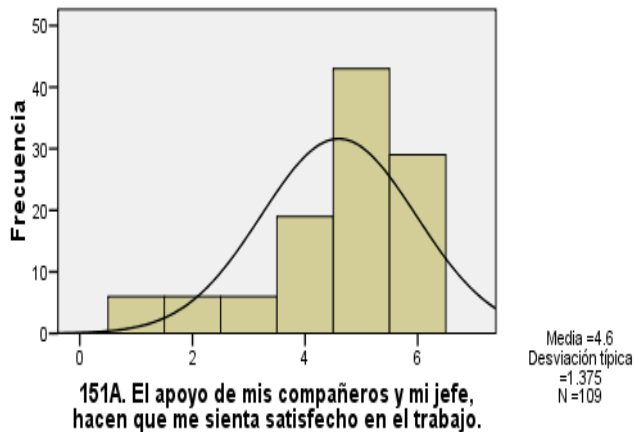
Representación del reactivo 61 de ECVT.



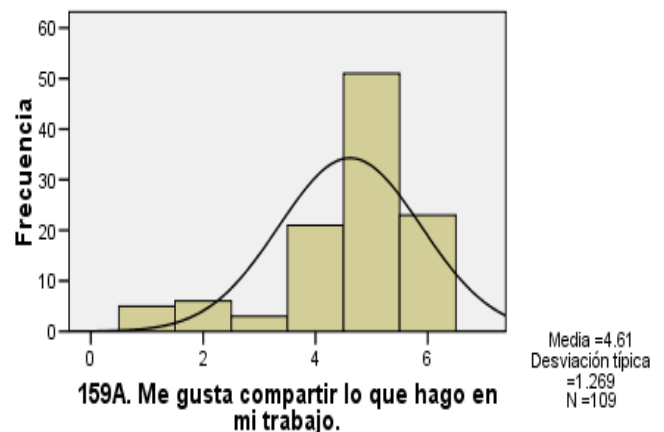
Representación del reactivo 86 de ECVT.



Representación del reactivo 110 de ECVT.



Representación del reactivo 151 de ECVT.

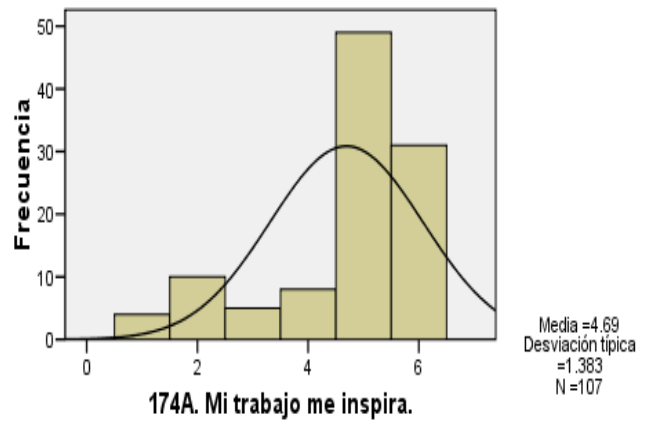


Representación del reactivo 159 de ECVT.

Figura 3.80. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F5. Bienestar en el trabajo.



Representación del reactivo 164 de ECVT.



Representación del reactivo 174 de ECVT.



Representación del reactivo 190 de ECVT.



Representación del reactivo 206 de ECVT.



Representación del reactivo 208 de ECVT.

Figura 3.81. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F5. Bienestar en el trabajo.

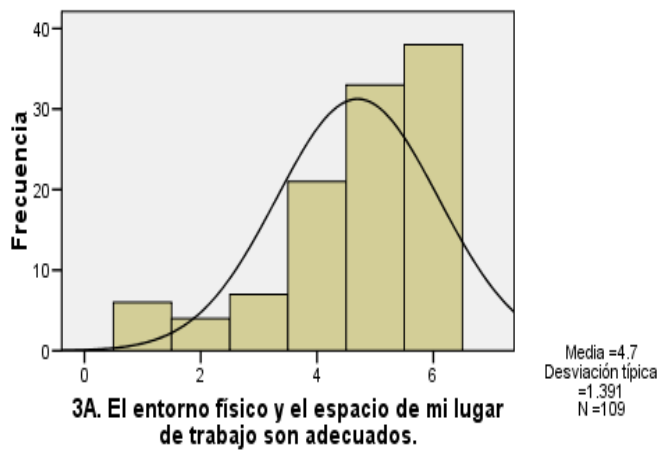
Tabla 3.32. Análisis de discriminación de los reactivos del F5. Bienestar en el trabajo.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F5. Bienestar en el trabajo							
8	1 puntajes bajos	26	3.54	1.529	-5.555	41.12	.000
	2 puntajes altos	27	5.48	.935			
61	1 puntajes bajos	27	3.33	1.687	-6.511	33.24	.000
	2 puntajes altos	27	5.59	.636			
86	1 puntajes bajos	27	3.74	1.483	-6.71	30.67	.000
	2 puntajes altos	27	5.74	.447			
110	1 puntajes bajos	27	3.44	1.528	-8.315	27.58	.000
	2 puntajes altos	27	5.93	.267			
151	1 puntajes bajos	27	3.37	1.621	-5.928	40.45	.000
	2 puntajes altos	27	5.48	.893			
159	1 puntajes bajos	27	3.93	1.439	-3.877	47.78	.000
	2 puntajes altos	27	5.26	1.059			
164	1 puntajes bajos	27	2.85	1.512	-10.053	30.06	.000
	2 puntajes altos	27	5.89	.424			
174	1 puntajes bajos	25	3.32	1.701	-6.899	27.05	.000
	2 puntajes altos	27	5.74	.447			
190	1 puntajes bajos	27	3.33	1.569	-8.128	28.76	.000
	2 puntajes altos	27	5.85	.362			
206	1 puntajes bajos	27	4	1.33	-6.49	33.38	.000
	2 puntajes altos	27	5.78	.506			
208	1 puntajes bajos	26	3.42	1.447	-7.816	29.55	.000
	2 puntajes altos	27	5.74	.447			

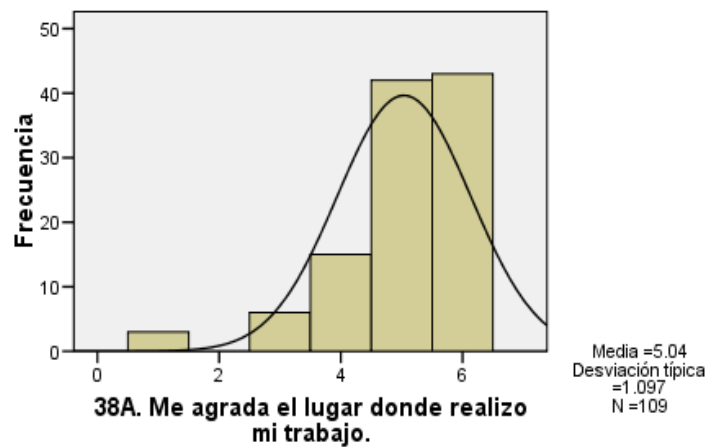
Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

f) F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo

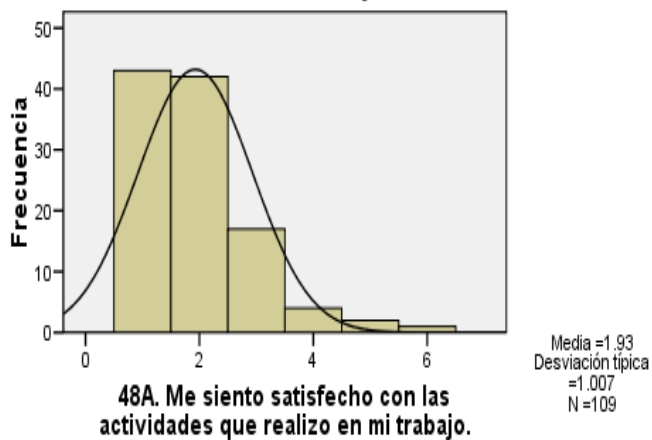
Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo se presentan en las Figuras 3.82 y 3.83. Posteriormente, se presentan los resultados del análisis de discriminación del F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Tabla 3.33.



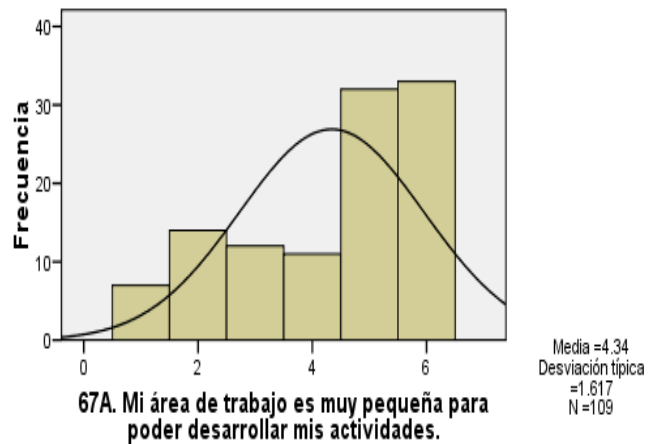
Representación del reactivo 3 de ECVT.



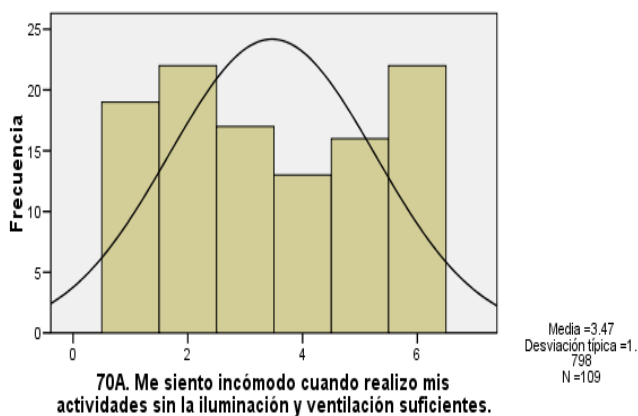
Representación del reactivo 38 de ECVT.



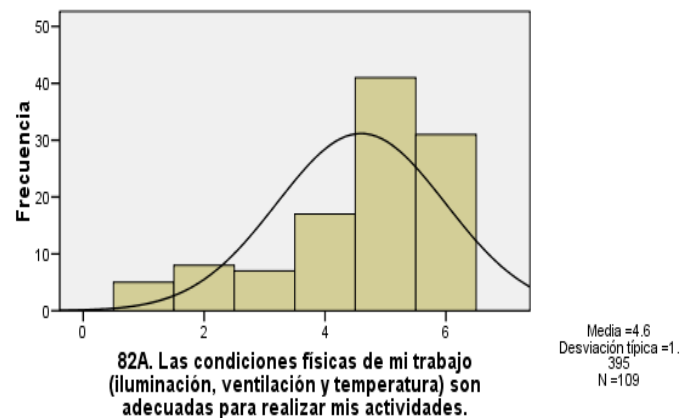
Representación del reactivo 48 de ECVT.



Representación del reactivo 67 de ECVT.

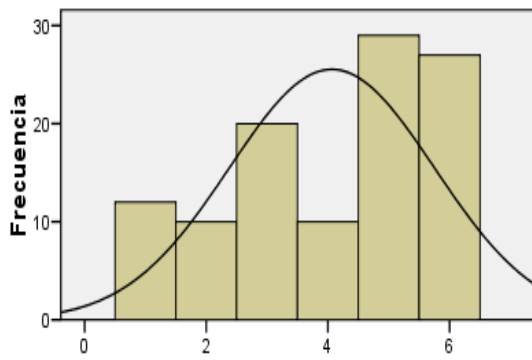


Representación del reactivo 70 de ECVT.



Representación del reactivo 82 de ECVT.

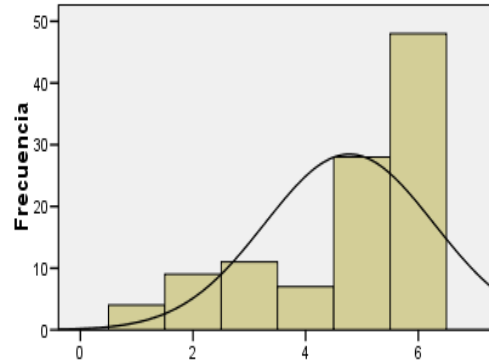
Figura 3.82. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo.



124A. Me molesta que no tenga un espacio físico para realizar mis actividades.

Representación del reactivo 124 de ECVT.

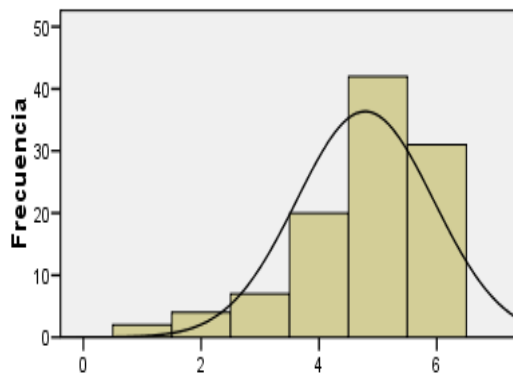
Media =4.06
Desviación típica =1.687
N =108



143A. Me siento estresado porque las instalaciones físicas de mi trabajo no son seguras.

Representación del reactivo 143 de ECVT.

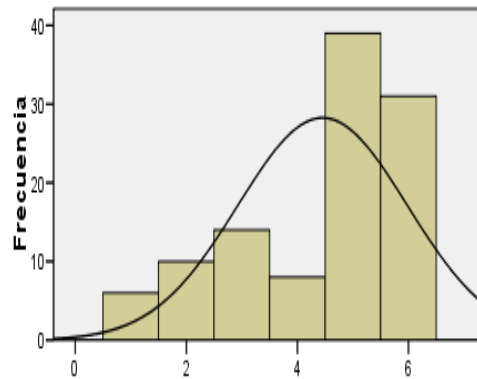
Media =4.78
Desviación típica =1.5
N =107



145A. Mi lugar de trabajo es cómodo para realizar mis tareas.

Representación del reactivo 145 de ECVT.

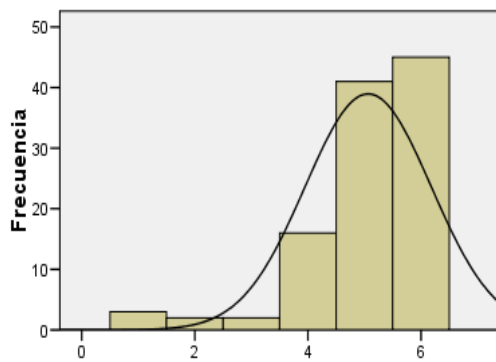
Media =4.78
Desviación típica =1.163
N =106



166A. Me cuesta trabajo realizar mis actividades debido al exceso de ruido a mi alrededor.

Representación del reactivo 166 de ECVT.

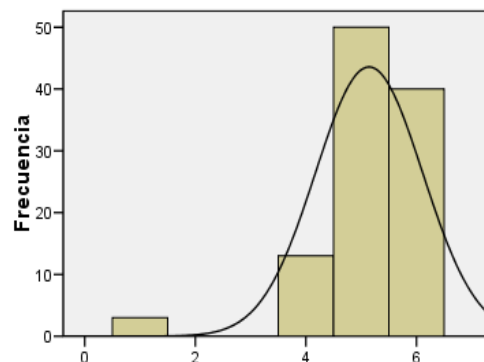
Media =4.45
Desviación típica =1.525
N =108



201A. Mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable.

Representación del reactivo 201 de ECVT.

Media =5.06
Desviación típica =1.116
N =109



213A. Me siento seguro en las instalaciones de mi trabajo.

Representación del reactivo 213 de ECVT.

Media =5.14
Desviación típica =0.97
N =106

Figura 3.83. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo.

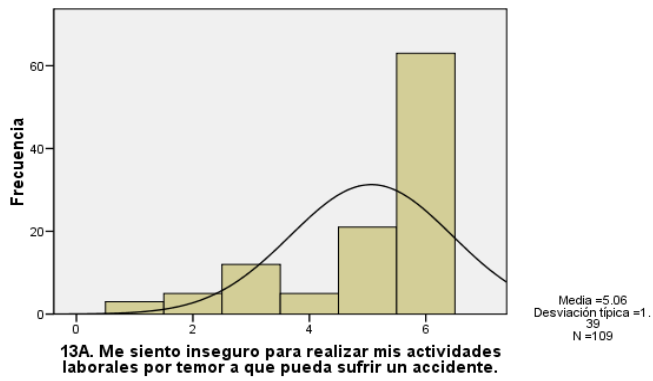
Tabla 3.33. Análisis de discriminación de los reactivos del F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo							
3	1 puntajes bajos	29	3.52	1.455	-7.217	38.174	.000
	2 puntajes altos	28	5.64	.621			
38	1 puntajes bajos	29	4.07	1.412	-5.954	34.064	.000
	2 puntajes altos	28	5.71	0.46			
48	1 puntajes bajos	29	2.14	1.125	3.14	55	.003
	2 puntajes altos	28	1.39	.567			
67	1 puntajes bajos	29	2.97	1.636	-7.142	48.417	.000
	2 puntajes altos	28	5.57	1.069			
70	1 puntajes bajos	29	2.48	1.405	-5.202	49.778	.000
	2 puntajes altos	28	4.79	1.893			
82	1 puntajes bajos	29	3.69	1.491	-6.593	35.953	.000
	2 puntajes altos	28	5.64	.559			
124	1 puntajes bajos	29	2.76	1.244	-8.161	54	.000
	2 puntajes altos	27	5.48	1.252			
143	1 puntajes bajos	28	2.96	1.401	-10.409	32.477	.000
	2 puntajes altos	28	5.86	.448			
145	1 puntajes bajos	28	4.04	1.347	-4.849	49.769	.000
	2 puntajes altos	28	5.57	.997			
166	1 puntajes bajos	29	2.93	1.462	-9.698	33.99	.000
	2 puntajes altos	27	5.7	.465			
201	1 puntajes bajos	29	4.31	1.417	-5.217	33.55	.000
	2 puntajes altos	28	5.75	.441			
213	1 puntajes bajos	66	4.62	.89	-12.58	65	.000
	2 puntajes altos	40	6	.000			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

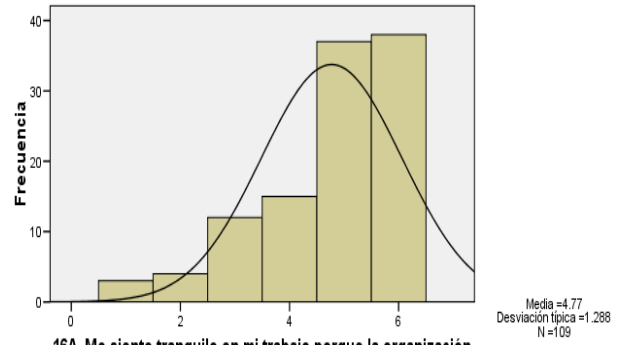
g) F7. Seguridad y salud en el trabajo

Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F7. Seguridad y salud en el trabajo se presentan en las Figuras 3.84 y 3.85. Los resultados del análisis de discriminación del F7. Seguridad y salud en el trabajo se muestran en la Tabla 3.34.



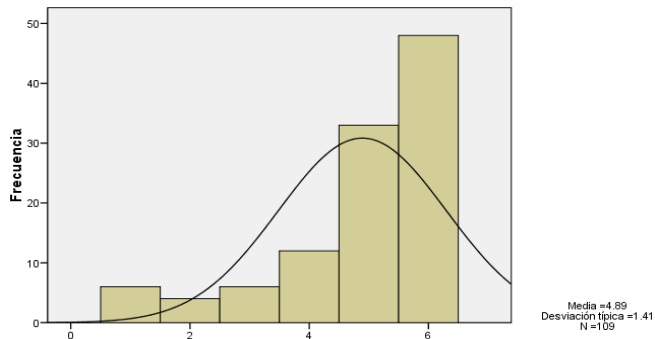
13A. Me siento inseguro para realizar mis actividades laborales por temor a que pueda sufrir un accidente.

Representación del reactivo 13 de ECVT.



16A. Me siento tranquilo en mi trabajo porque la organización se preocupa de prevenir accidentes laborales.

Representación del reactivo 16 de ECVT.



21A. Estoy expuesto a sufrir un accidente porque la organización no toma medidas para prevenir riesgos laborales.

Representación del reactivo 21 de ECVT.



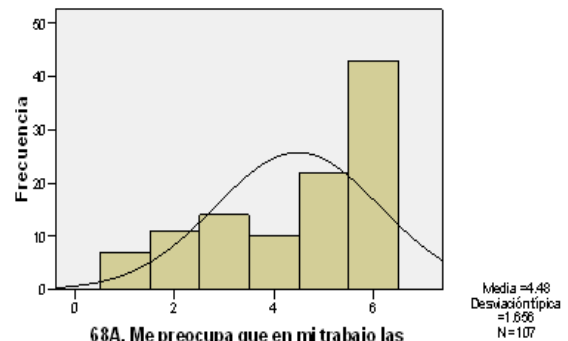
26A. Puedo desempeñar mi trabajo con la seguridad de que no sufriré ningún accidente.

Representación del reactivo 26 de ECVT.



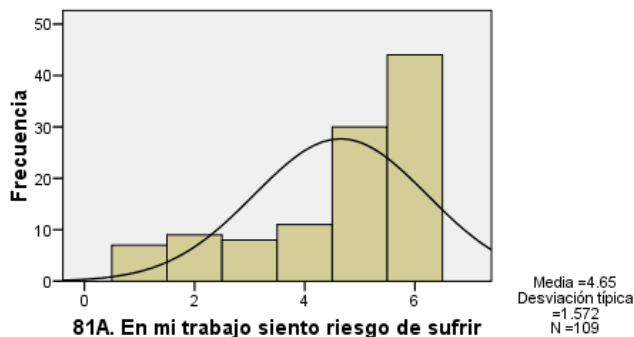
62A. Cuando realizo mis actividades laborales me siento en peligro de sufrir un accidente.

Representación del reactivo 62 de ECVT.



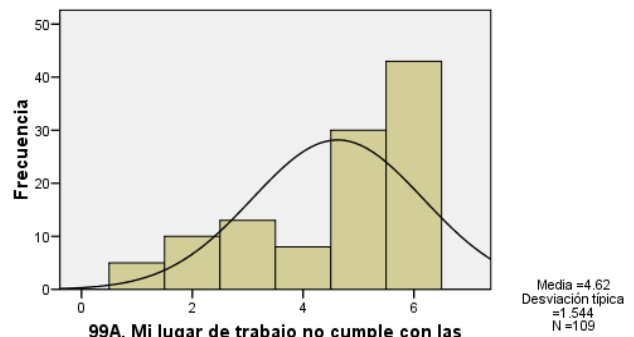
68A. Me preocupa que en mi trabajo las instalaciones no sean seguras.

Representación del reactivo 68 de ECVT.



81A. En mi trabajo siento riesgo de sufrir un accidente.

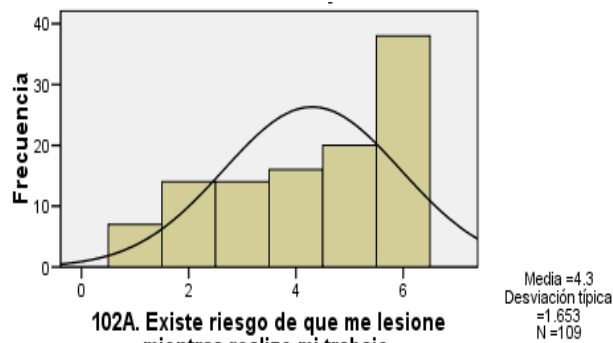
Representación del reactivo 81 de ECVT.



99A. Mi lugar de trabajo no cumple con las medidas necesarias de seguridad.

Representación del reactivo 99 de ECVT.

Figura 3.84. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F7. Seguridad y salud en el trabajo.



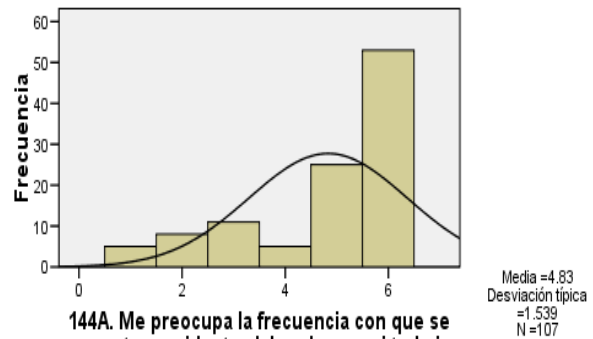
102A. Existe riesgo de que me lesione mientras realizo mi trabajo.
Representación del reactivo 102 de ECVT.



126A. Las instalaciones de mi trabajo son seguras.
Representación del reactivo 126 de ECVT.



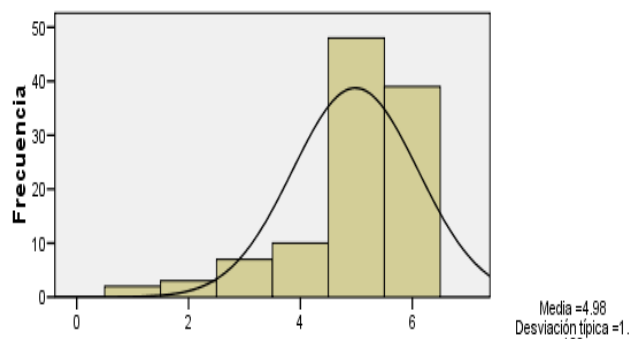
128A. Me siento seguro de que no sufriré accidentes durante mi jornada laboral.
Representación del reactivo 128 de ECVT.



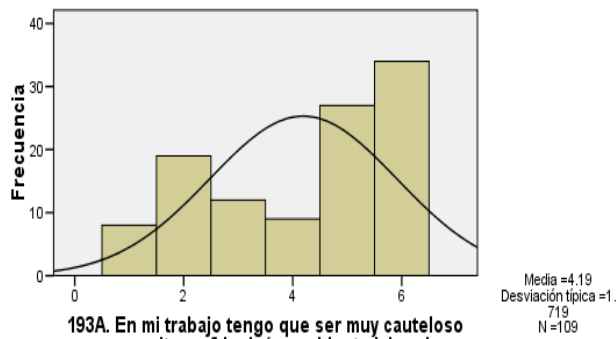
144A. Me preocupa la frecuencia con que se presentan accidentes laborales en mi trabajo.
Representación del reactivo 144 de ECVT.



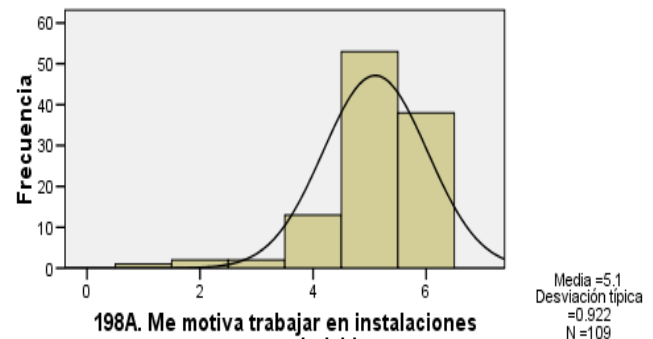
155A. Me siento incómodo en mi espacio de trabajo por falta de medidas de seguridad.
Representación del reactivo 155 de ECVT.



163A. Estoy tranquilo porque trabajo en instalaciones seguras y saludables.
Representación del reactivo 163 de ECVT.



193A. En mi trabajo tengo que ser muy cauteloso para evitar sufrir algún accidente laboral.
Representación del reactivo 193 de ECVT.



198A. Me motiva trabajar en instalaciones seguras y saludables.
Representación del reactivo 198 de ECVT.

Figura 3.85. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F7. Seguridad y salud en el trabajo.

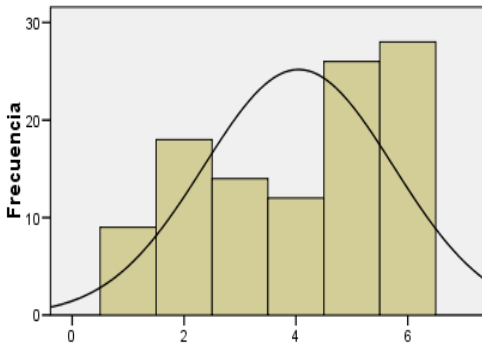
Tabla 3.34. Análisis de discriminación de los reactivos del F7. Seguridad y salud en el trabajo.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F7. Seguridad y salud en el trabajo							
13	1 puntajes bajos	27	3.85	1.537	-6.372	30.771	.000
	2 puntajes altos	28	5.82	.476			
16	1 puntajes bajos	34	3.15	.958	-17.37	33	.000
	2 puntajes altos	38	6	.000			
21	1 puntajes bajos	27	3.7	1.353	-6.431	46.944	.000
	2 puntajes altos	28	5.75	.967			
26	1 puntajes bajos	26	4.19	.981	-7.218	37.323	.000
	2 puntajes altos	28	5.75	.518			
62	1 puntajes bajos	26	3.19	1.059	-8.624	51.411	.000
	2 puntajes altos	28	5.64	1.026			
68	1 puntajes bajos	25	2.52	1.159	-10.942	46.976	.000
	2 puntajes altos	28	5.75	.967			
81	1 puntajes bajos	27	3.41	1.394	-5.658	52.733	.000
	2 puntajes altos	28	5.5	1.347			
99	1 puntajes bajos	27	2.81	1.21	-12.549	30.326	.000
	2 puntajes altos	28	5.86	.356			
102	1 puntajes bajos	27	3	1.24	-10.443	39.653	.000
	2 puntajes altos	28	5.82	0.67			
126	1 puntajes bajos	68	4.56	.835	-14.225	67	.000
	2 puntajes altos	41	6	.000			
128	1 puntajes bajos	33	3.15	1.17	-13.916	32	.000
	2 puntajes altos	33	6	.000			
144	1 puntajes bajos	26	3.04	1.28	-11.797	25	.000
	2 puntajes altos	28	6	0			
155	1 puntajes bajos	27	2.89	1.013	-14.741	30.818	.000
	2 puntajes altos	28	5.89	.315			
163	1 puntajes bajos	27	4.33	.961	-6.759	37.025	.000
	2 puntajes altos	28	5.71	.46			
193	1 puntajes bajos	27	2.7	1.265	-9.194	51.347	.000
	2 puntajes altos	28	5.64	1.096			
198	1 puntajes bajos	27	4.74	1.163	-3.491	37.385	.001
	2 puntajes altos	28	5.61	.567			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

h) F8. Contenido y significado del trabajo

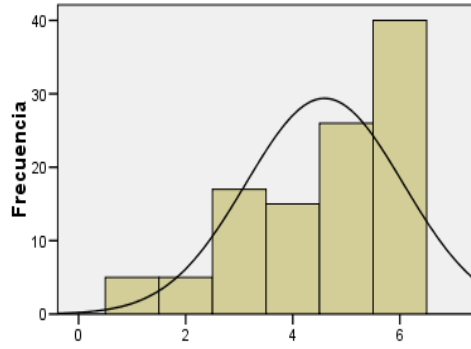
Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F8. Contenido y significado del trabajo se presentan en las Figuras 3.86 y 3.87. Además, se presentan los resultados del análisis de discriminación del F8. Contenido y significado del trabajo en la Tabla 3.35.



7A. Me siento decepcionado por no poder aplicar mis habilidades en el trabajo que realizo.

Representación del reactivo 7 de ECVT.

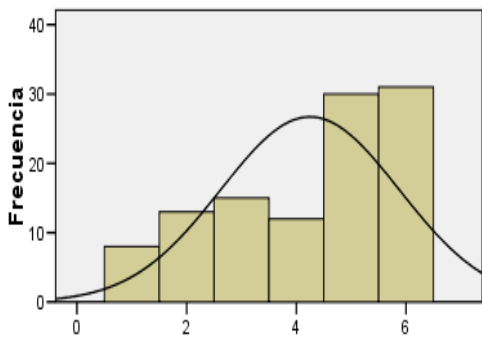
Media =4.05
Desviación típica =1.696
N =107



12A. Las actividades que realizo en mi trabajo son aburridas y rutinarias.

Representación del reactivo 12 de ECVT.

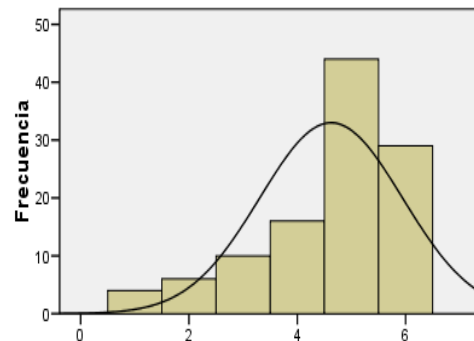
Media =4.59
Desviación típica =1.486
N =108



32A. Las actividades que realizo en mi trabajo son monótonas, simples y poco desafiantes.

Representación del reactivo 32 de ECVT.

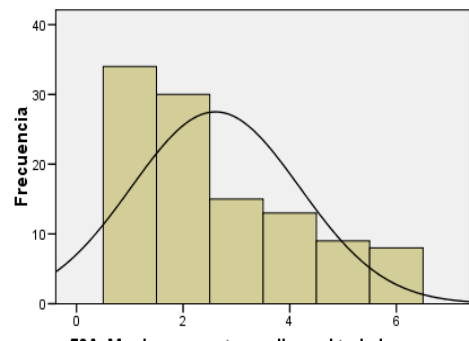
Media =4.25
Desviación típica =1.628
N =109



43A. Mi trabajo me brinda satisfacción debido a que mis actividades son diversas.

Representación del reactivo 43 de ECVT.

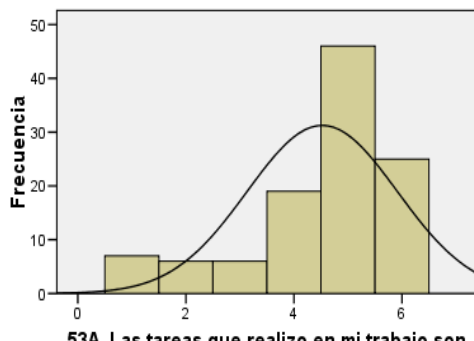
Media =4.62
Desviación típica =1.318
N =109



50A. Me desconcentra realizar mi trabajo porque hay muchos distractores a mi alrededor.

Representación del reactivo 50 de ECVT.

Media =2.61
Desviación típica =1.581
N =109

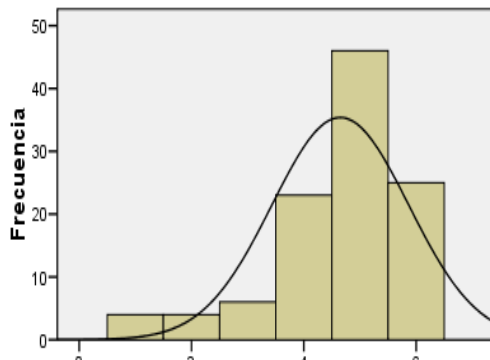


53A. Las tareas que realizo en mi trabajo son variadas y estimulantes.

Representación del reactivo 53 de ECVT.

Media =4.52
Desviación típica =1.392
N =109

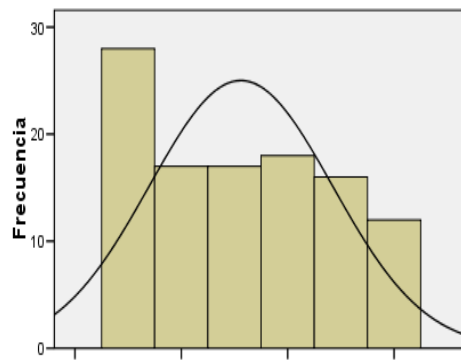
Figura 3.86. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F8. Contenido y significado del trabajo.



108A. Las actividades que realizo en mi trabajo tienen un impacto en esta organización.

Representación del reactivo 108 de ECVT.

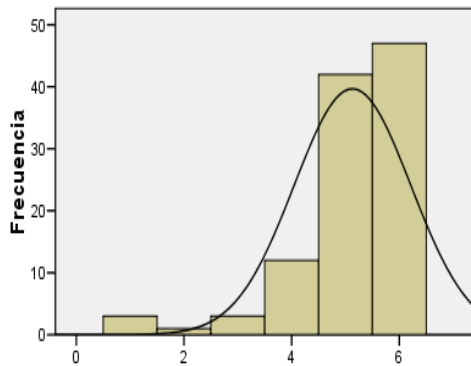
Media =4.65
Desviación típica =1.218
N=108



113A. Me siento estancado en mi trabajo porque no he podido ascender de puesto.

Representación del reactivo 113 de ECVT.

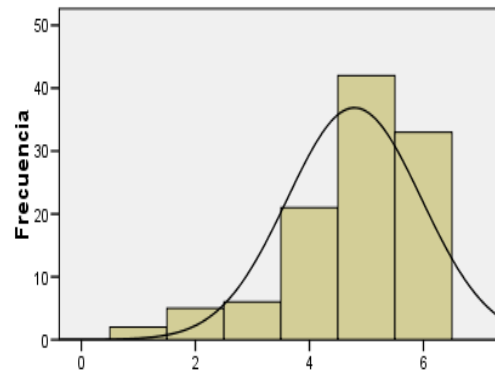
Media =3.12
Desviación típica =1.722
N=108



141A. Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.

Representación del reactivo 141 de ECVT.

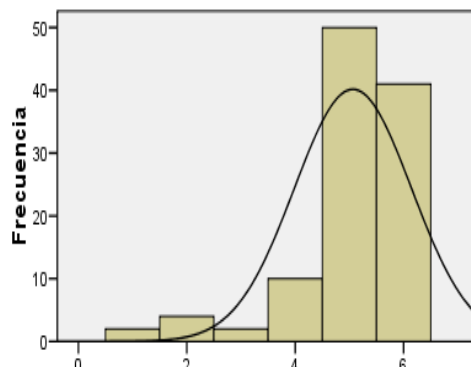
Media =5.13
Desviación típica =1.086
N=108



183A. Las actividades que realizo en mi trabajo me ayudan a incrementar mis habilidades laborales.

Representación del reactivo 183 de ECVT.

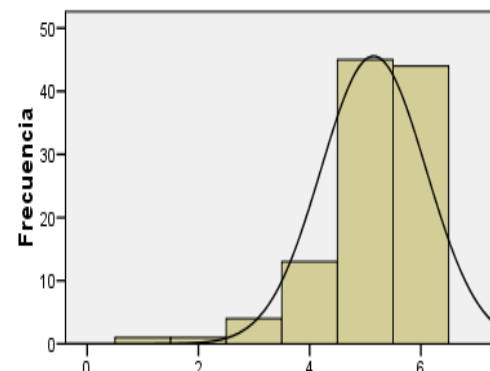
Media =4.79
Desviación típica =1.179
N=109



199A. Me siento más productivo cuando veo los resultados de mi trabajo en la organización.

Representación del reactivo 199 de ECVT.

Media =5.06
Desviación típica =1.082
N=109



210A. Me siento motivado cuando utilizo mis habilidades en el desempeño de mi trabajo.

Representación del reactivo 210 de ECVT.

Media =5.15
Desviación típica =0.945
N=108

Figura 3.87. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F8. Contenido y significado del trabajo.

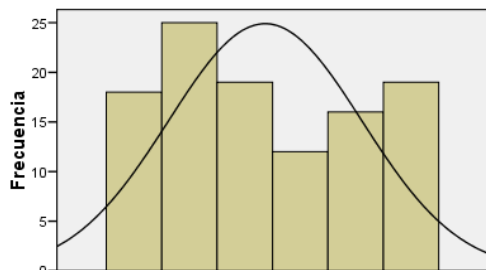
Tabla 3.35. Análisis de discriminación de los reactivos del F8. Contenido y significado del trabajo.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F8. Contenido y significado del trabajo							
7	1 puntajes bajos	27	1.67	.48	-46.872	26	.000
	2 puntajes altos	28	6	.000			
12	1 puntajes bajos	28	3.10	1.571	-7.239	53	.000
	2 puntajes altos	27	5.55	.800			
32	1 puntajes bajos	28	2.96	1.598	-5.272	53	.000
	2 puntajes altos	27	5.222	1.577			
43	1 puntajes bajos	28	3.392	1.370	-8.279	35.49	.000
	2 puntajes altos	27	5.703	.5417			
50	1 puntajes bajos	34	1	.000	-25.178	29	.000
	2 puntajes altos	30	4.83	.834			
53	1 puntajes bajos	28	3.25	1.456	-6.603	53	.000
	2 puntajes altos	27	5.518	1.051			
108	1 puntajes bajos	27	3.629	1.362	-6.761	35.04	.000
	2 puntajes altos	27	5.555	.5773			
113	1 puntajes bajos	28	1	.000	-46.5	27	.000
	2 puntajes altos	28	5.43	.504			
141	1 puntajes bajos	27	4.444	1.339	-5.342	31.14	.000
	2 puntajes altos	27	5.888	.4236			
183	1 puntajes bajos	28	3.785	1.449	-6.971	31.73	.000
	2 puntajes altos	27	5.777	.4236			
199	1 puntajes bajos	28	4.464	1.527	-4.674	30.13	.000
	2 puntajes altos	27	5.851	.362			
210	1 puntajes bajos	27	4.592	1.308	-5	29.10	.000
	2 puntajes altos	27	5.888	.3202			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

i) F9. Retribución económica por el trabajo

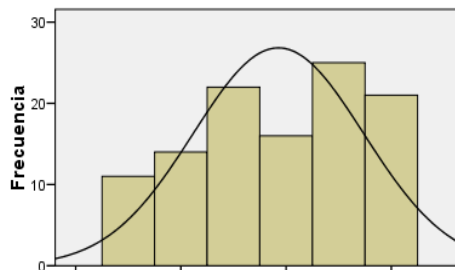
Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F9. Retribución económica por el trabajo se muestran en las Figuras 3.88 y 3.89. Los resultados del análisis de discriminación del F9. Retribución económica por el trabajo se presentan en la Tabla 3.36.



18A. Me decepciona que el trabajo que realizo no está bien remunerado.

Representación del reactivo 18 de ECVT.

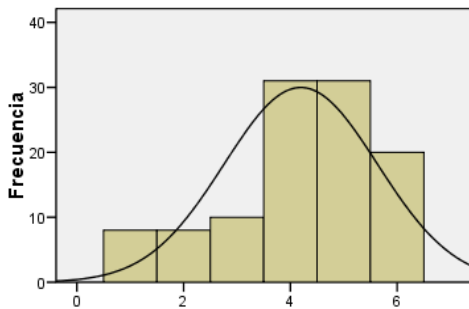
Media =3.37
Desviación típica =1.746
N =109



27A. Las aportaciones que realizo en la organización están mal pagadas

Representación del reactivo 27 de ECVT.

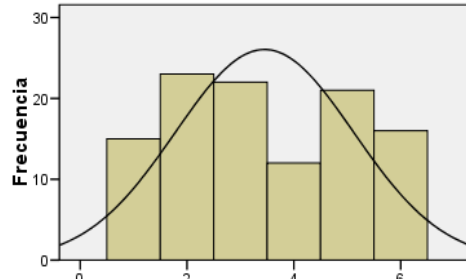
Media =3.85
Desviación típica =1.621
N =109



33A. El salario que recibo me satisface.

Representación del reactivo 33 de ECVT.

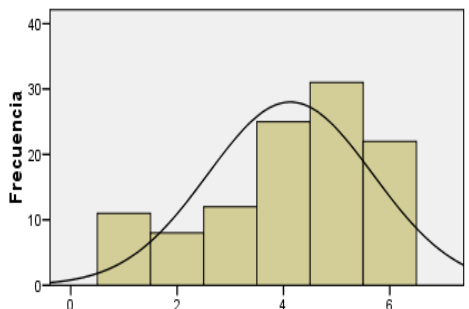
Media =4.19
Desviación típica =1.437
N =108



51A. Mi salario no corresponde a las actividades que realizo.

Representación del reactivo 51 de ECVT.

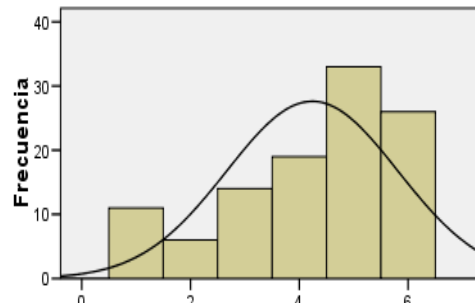
Media =3.45
Desviación típica =1.669
N =109



59A. Los conocimientos y habilidades que aplico en la realización de mi trabajo están bien pagados.

Representación del reactivo 59 de ECVT.

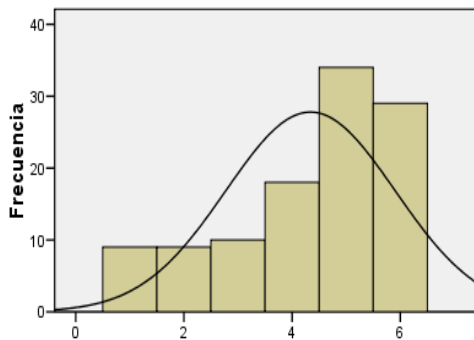
Media =4.13
Desviación típica =1.552
N =109



71A. Me siento tranquilo al recibir un salario adecuado por el trabajo que realizo.

Representación del reactivo 71 de ECVT.

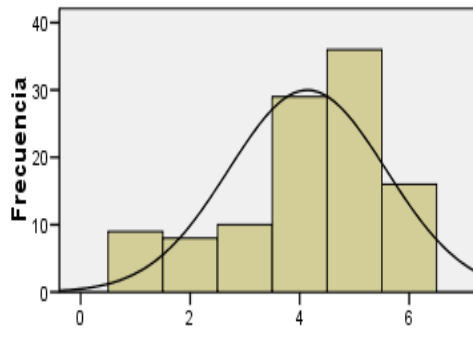
Media =4.24
Desviación típica =1.575
N =109



75A. Me siento motivado por recibir un sueldo adecuado a mi desempeño laboral.

Representación del reactivo 75 de ECVT.

Media =4.34
Desviación típica =1.565
N =109



94A. El sueldo que recibo es adecuado por el trabajo que realizo.

Representación del reactivo 94 de ECVT.

Media =4.14
Desviación típica =1.437
N =108

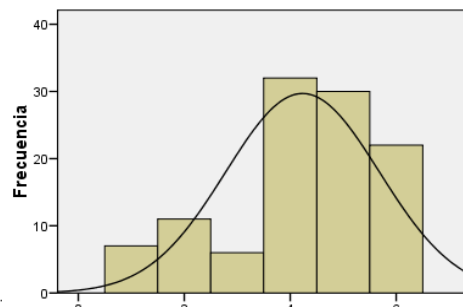
Figura 3.88. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F9. Retribución económica por el trabajo.



96A. Me siento frustrado por no recibir un sueldo acorde con mis conocimientos y habilidades.

Representación del reactivo 96 de ECVT.

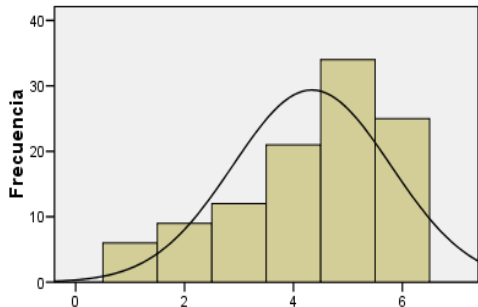
Media =3.66
Desviación típica =1.595
N=108



122A. Estoy satisfecho con el sueldo que recibo por el trabajo que realizo.

Representación del reactivo 122 de ECVT.

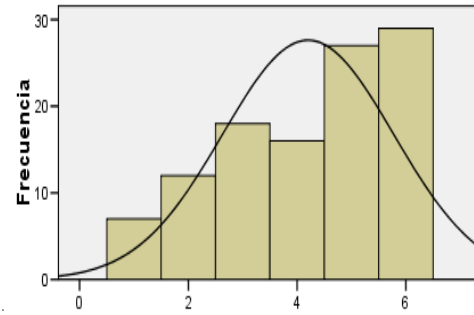
Media =4.23
Desviación típica =1.451
N=108



149A. Me siento reconocido al recibir un sueldo adecuado por mis aportaciones en el trabajo.

Representación del reactivo 149 de ECVT.

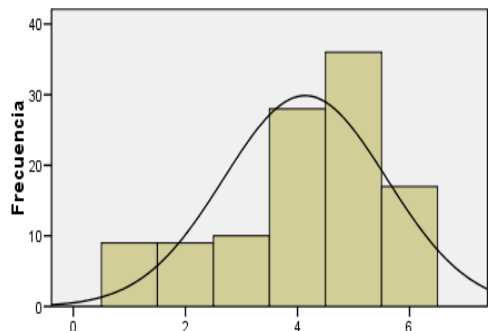
Media =4.34
Desviación típica =1.453
N=107



157A. Me siento incompetente porque mis aportaciones en la organización están mal pagadas.

Representación del reactivo 157 de ECVT.

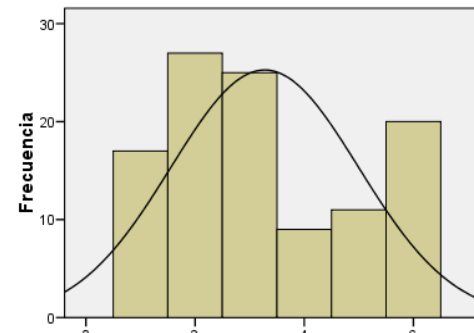
Media =4.2
Desviación típica =1.574
N=109



189A. Las contribuciones que realizo en esta organización están bien retribuidas económicamente.

Representación del reactivo 189 de ECVT.

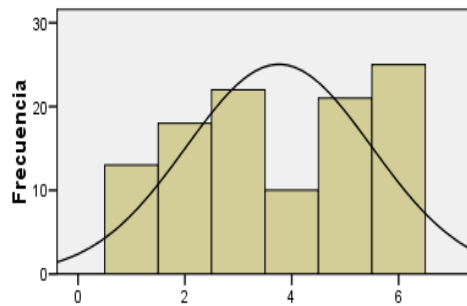
Media =4.14
Desviación típica =1.456
N=109



196A. El sueldo que recibo es insuficiente por las actividades que realizo en mi trabajo.

Representación del reactivo 196 de ECVT.

Media =3.28
Desviación típica =1.721
N=109



203A. Me produce malestar que mi trabajo está mal pagado.

Representación del reactivo 203 de ECVT.

Media =3.76
Desviación típica =1.737
N=109

Figura 3.89. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F9. Retribución económica por el trabajo.

Tabla 3.36. Análisis de discriminación de los reactivos del F9. Retribución económica por el trabajo.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F9. Retribución económica por el trabajo							
18	1 puntajes bajos	29	1.827	1.002	-10.969	55	.000
	2 puntajes altos	28	5.142	1.268			
27	1 puntajes bajos	29	2.551	1.182	-10.025	55	.000
	2 puntajes altos	28	5.464	.9993			
33	1 puntajes bajos	29	2.965	1.636	-6.648	40.602	.000
	2 puntajes altos	28	5.214	.7867			
51	1 puntajes bajos	29	2.103	1.318	-7.362	55	.000
	2 puntajes altos	28	4.821	1.467			
59	1 puntajes bajos	29	2.965	1.700	-5.613	48.946	.000
	2 puntajes altos	28	5.107	1.133			
71	1 puntajes bajos	29	2.965	1.679	-7.462	34.632	.000
	2 puntajes altos	28	5.428	.572			
75	1 puntajes bajos	29	3.137	1.903	-4.913	44.612	.000
	2 puntajes altos	28	5.142	1.078			
94	1 puntajes bajos	28	2.535	1.290	-10.726	37.048	.000
	2 puntajes altos	28	5.392	.5669			
96	1 puntajes bajos	29	2.482	1.298	-7.617	54	.000
	2 puntajes altos	27	5.111	1.281			
122	1 puntajes bajos	28	2.785	1.449	-9.088	35.327	.000
	2 puntajes altos	28	5.464	.5762			
149	1 puntajes bajos	27	2.925	1.327	-9.7	33.108	.000
	2 puntajes altos	28	5.571	.5039			
157	1 puntajes bajos	29	3.034	1.451	-7.781	55	.000
	2 puntajes altos	28	5.607	.9940			
189	1 puntajes bajos	29	2.620	1.473	-9.188	37.928	.000
	2 puntajes altos	28	5.357	.6214			
196	1 puntajes bajos	29	2.310	1.466	-5.302	55	.000
	2 puntajes altos	28	4.678	1.886			
203	1 puntajes bajos	29	2.655	1.421	-7.76	55	.000
	2 puntajes altos	28	5.357	1.193			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

j) F10. Autonomía en el trabajo

Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F10. Autonomía en el trabajo se presentan en las Figuras 3.90 y 3.91. Posteriormente, se muestran los resultados del análisis de discriminación del F10. Autonomía en el trabajo en la Tabla 3.37.

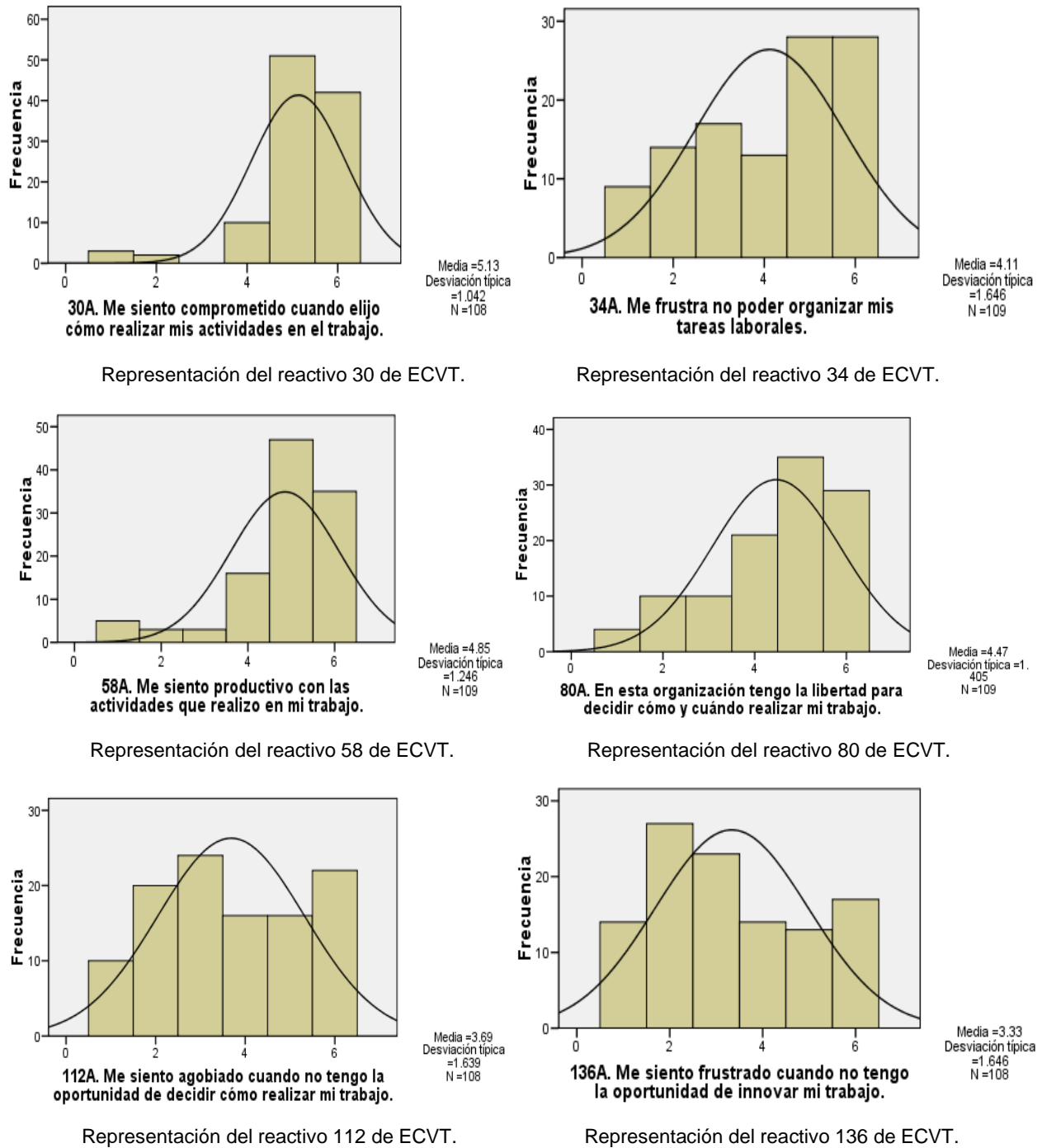
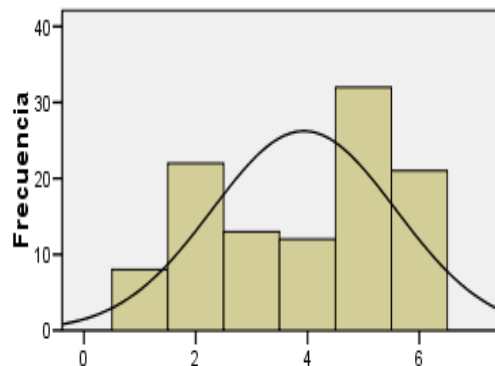


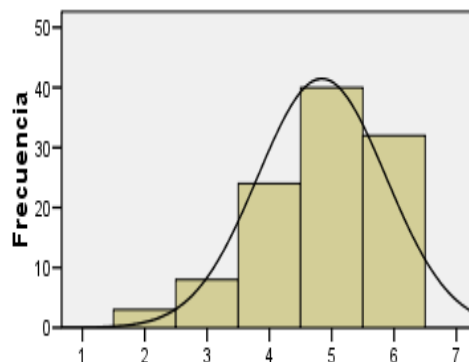
Figura 3.90. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F10. Autonomía en el trabajo.



146A. No tengo oportunidad de innovar las actividades que me asignan en el trabajo.

Media = 3.94
Desviación típica = 1.642
N = 108

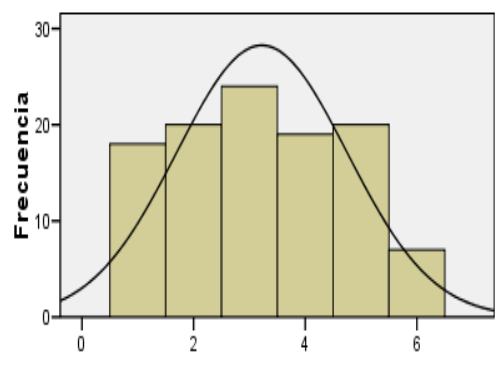
Representación del reactivo 146 de ECVT.



148A. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.

Media = 4.84
Desviación típica = 1.029
N = 107

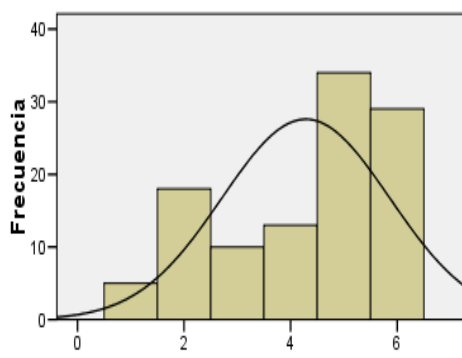
Representación del reactivo 148 de ECVT.



150A. Las actividades de mi trabajo deben realizarse al pie de la letra sin modificarse.

Media = 3.22
Desviación típica = 1.524
N = 108

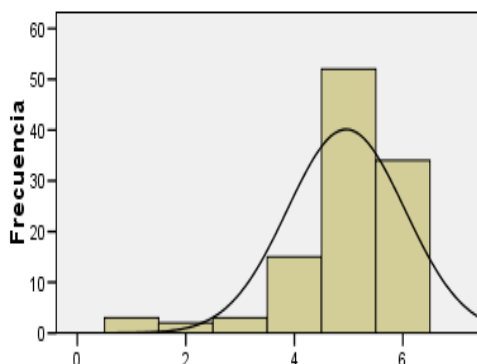
Representación del reactivo 150 de ECVT.



152A. No tengo la libertad de decidir cómo realizar mi trabajo.

Media = 4.28
Desviación típica = 1.576
N = 109

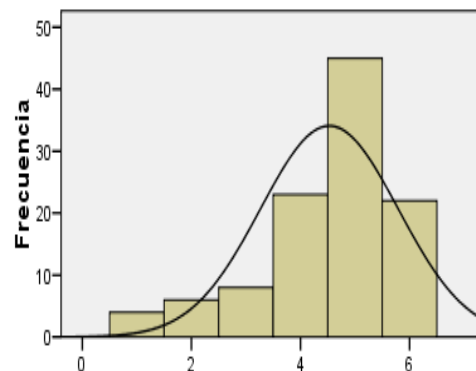
Representación del reactivo 152 de ECVT.



168A. Tengo la responsabilidad para poder organizar mis actividades laborales.

Media = 4.95
Desviación típica = 1.083
N = 109

Representación del reactivo 168 de ECVT.



188A. Tengo la libertad de decidir en cuánto tiempo realizar mi trabajo.

Media = 4.53
Desviación típica = 1.264
N = 108

Representación del reactivo 188 de ECVT.

Figura 3.91. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F10. Autonomía en el trabajo.

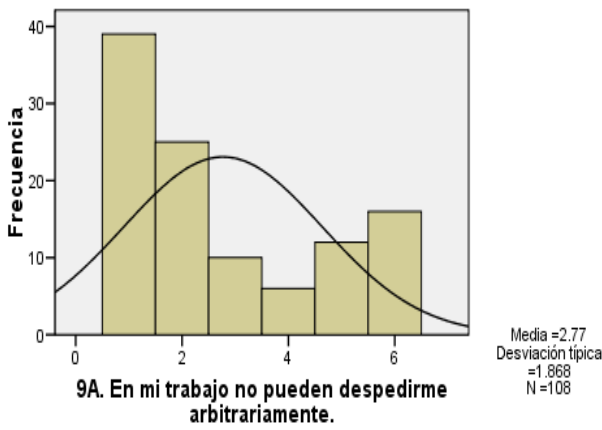
Tabla 3.37. Análisis de discriminación de los reactivos del F10. Autonomía en el trabajo.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F10. Autonomía en el trabajo.							
30	1 puntajes bajos	66	4.58	.993	-11.65	65	.000
	2 puntajes altos	42	6	.000			
34	1 puntajes bajos	27	2.67	1.71	-6.068	54	.000
	2 puntajes altos	29	5.03	1.18			
58	1 puntajes bajos	27	4.37	1.497	-3.846	32.98	.000
	2 puntajes altos	29	5.55	.572			
80	1 puntajes bajos	27	3.52	1.578	-5.598	36.00	.000
	2 puntajes altos	29	5.38	.728			
112	1 puntajes bajos	26	2.69	1.258	-5.088	53	.000
	2 puntajes altos	29	4.62	1.522			
136	1 puntajes bajos	26	2.23	1.032	-6.807	53	.000
	2 puntajes altos	29	4.69	1.561			
146	1 puntajes bajos	26	2.19	.801	-12.726	53	.000
	2 puntajes altos	29	5.34	1.01			
148	1 puntajes bajos	26	3.96	.999	-7.17	53	.000
	2 puntajes altos	29	5.52	.574			
150	1 puntajes bajos	26	2.35	1.325	-3.838	53	.000
	2 puntajes altos	29	3.86	1.575			
152	1 puntajes bajos	27	2.7	1.265	-8.736	54	.000
	2 puntajes altos	29	5.41	1.053			
168	1 puntajes bajos	27	4.63	.967	-4.212	54	.000
	2 puntajes altos	29	5.52	.574			
188	1 puntajes bajos	27	3.96	1.506	-3.928	54	.000
	2 puntajes altos	29	5.21	.774			

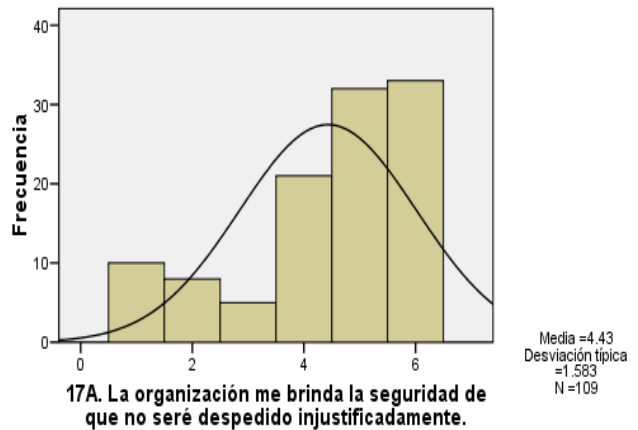
Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

k) F11. Estabilidad laboral

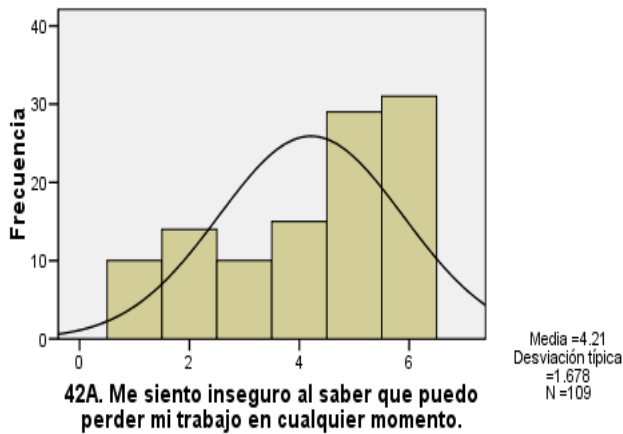
Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F11. Estabilidad laboral se presentan en las Figuras 3.92 y 3.93. Además, los resultados del análisis de discriminación del F11. Estabilidad laboral se presentan en la Tabla 3.38.



Representación del reactivo 9 de ECVT.



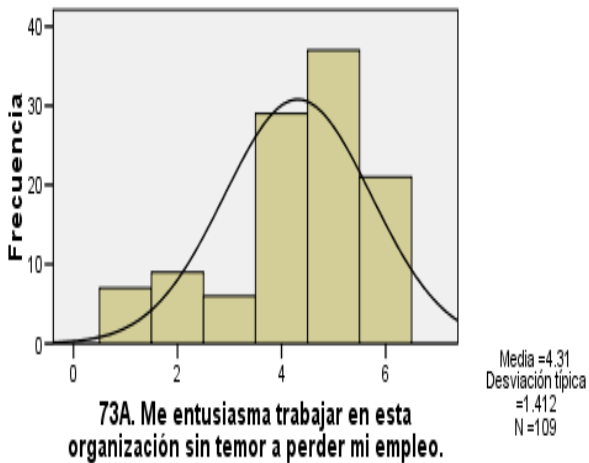
Representación del reactivo 17 de ECVT.



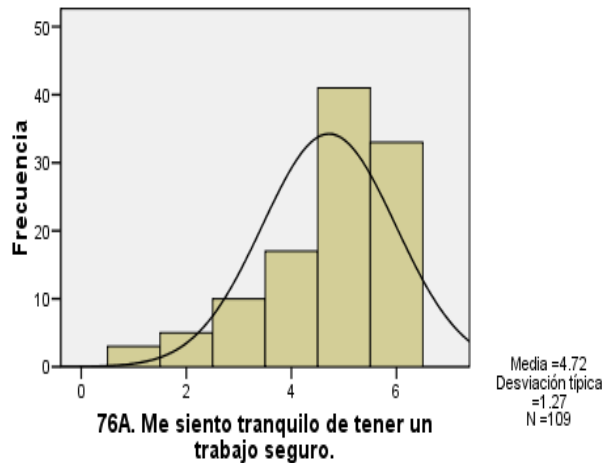
Representación del reactivo 42 de ECVT.



Representación del reactivo 52 de ECVT.

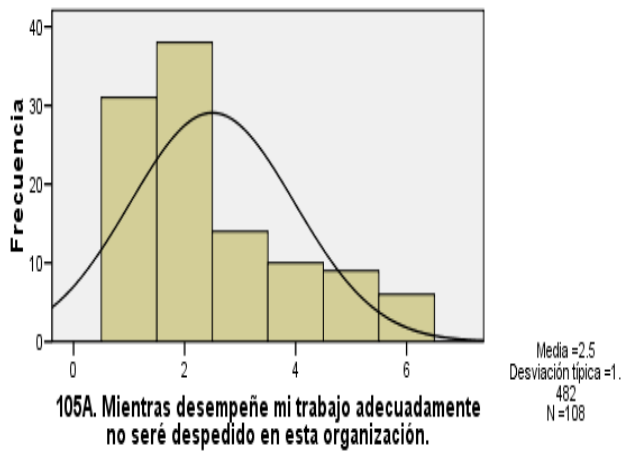


Representación del reactivo 73 de ECVT.

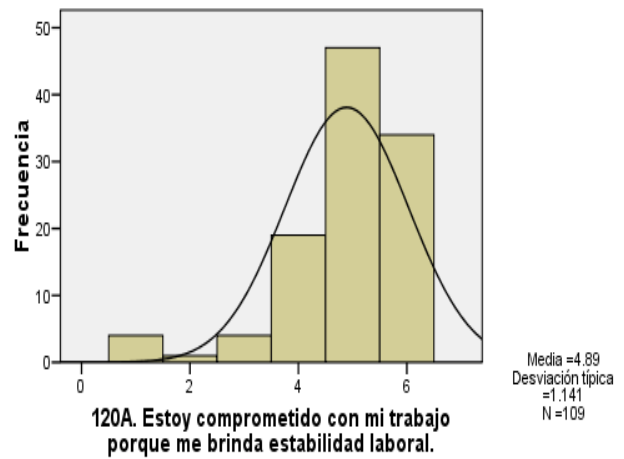


Representación del reactivo 76 de ECVT.

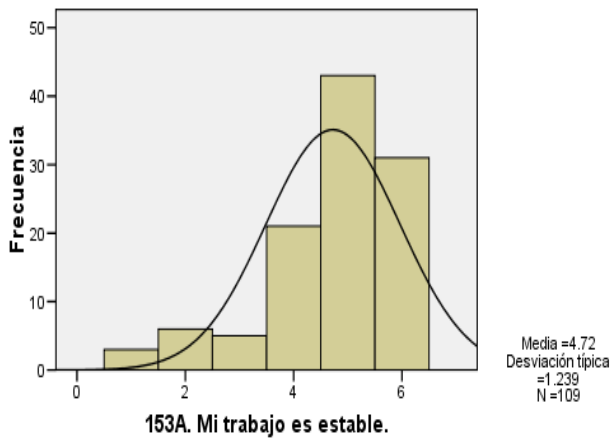
Figura 3.92. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F11. Estabilidad laboral.



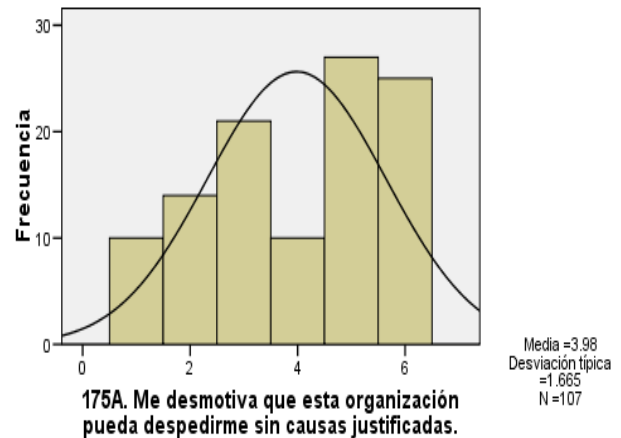
Representación del reactivo 105 de ECVT.



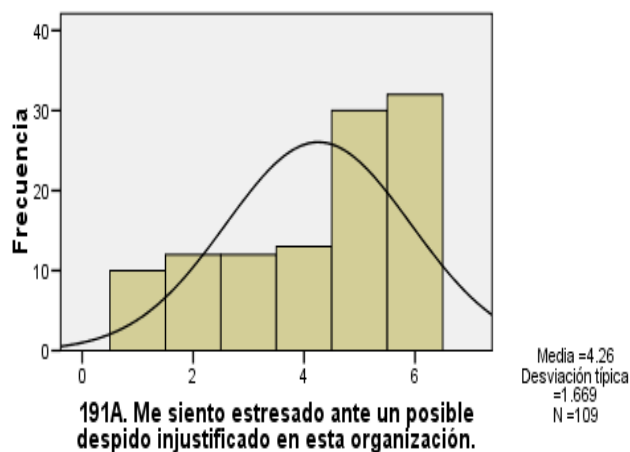
Representación del reactivo 120 de ECVT.



Representación del reactivo 153 de ECVT.



Representación del reactivo 175 de ECVT.



Representación del reactivo 191 de ECVT.

Figura 3.93. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F11. Estabilidad laboral.

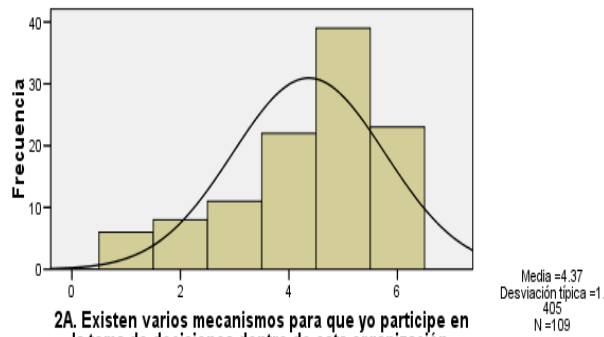
Tabla 3.38. Análisis de discriminación de los reactivos del F11. Estabilidad laboral.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F11. Estabilidad laboral							
9	1 puntajes bajos	39	1	.000	-48	27	.000
	2 puntajes altos	28	5.57	.504			
17	1 puntajes bajos	28	3.25	1.713	-6.257	43.228	.000
	2 puntajes altos	31	5.58	1.025			
42	1 puntajes bajos	28	2.96	1.644	-7.292	57	.000
	2 puntajes altos	31	5.52	.996			
52	1 puntajes bajos	27	3.33	1.468	-7.82	30.967	.000
	2 puntajes altos	31	5.65	.486			
73	1 puntajes bajos	28	3.21	1.371	-6.682	57	.000
	2 puntajes altos	31	5.32	1.045			
76	1 puntajes bajos	28	3.68	1.335	-7.101	33.832	.000
	2 puntajes altos	31	5.58	.502			
105	1 puntajes bajos	31	1	.000	-18.097	38	.000
	2 puntajes altos	39	4.18	1.097			
120	1 puntajes bajos	28	4.21	1.707	-3.53	33.397	.000
	2 puntajes altos	31	5.42	.62			
153	1 puntajes bajos	28	3.79	1.371	-6.803	33.107	.000
	2 puntajes altos	31	5.65	.486			
175	1 puntajes bajos	26	2.54	1.421	-7.3	51.375	.000
	2 puntajes altos	31	5.19	1.302			
191	1 puntajes bajos	28	2.79	1.449	-10.08	32.224	.000
	2 puntajes altos	31	5.68	.475			

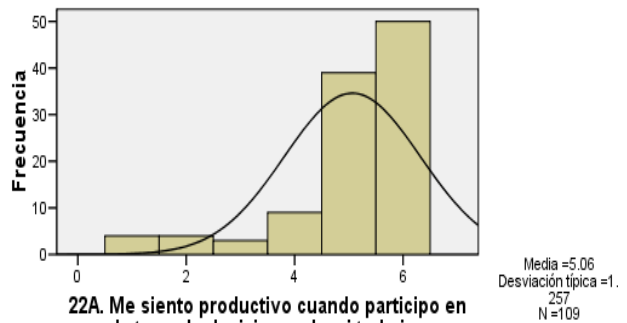
Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

l) F12. Participación en la toma de decisiones

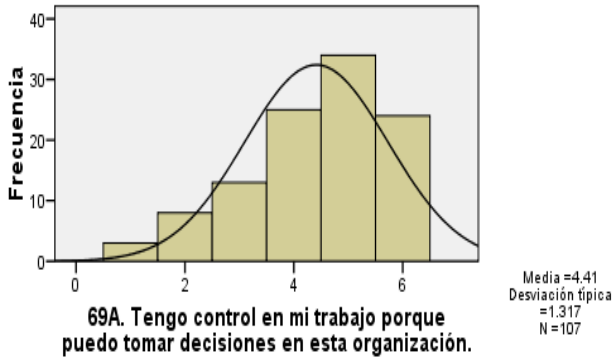
Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F12. Participación en la toma de decisiones se presentan en las Figuras 3.94 y 3.95. Posteriormente, se presentan los resultados del análisis de discriminación del F12. Participación en la toma de decisiones en la Tabla 3.39.



Representación del reactivo 2 de ECVT.



Representación del reactivo 22 de ECVT.



Representación del reactivo 69 de ECVT.



Representación del reactivo 83 de ECVT.



Representación del reactivo 109 de ECVT.



Representación del reactivo 114 de ECVT.

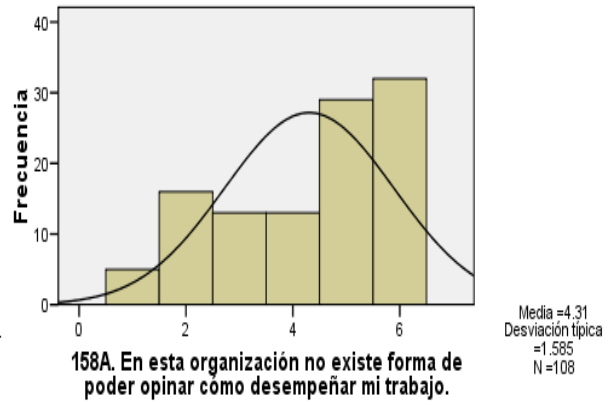


Representación del reactivo 125 de ECVT.

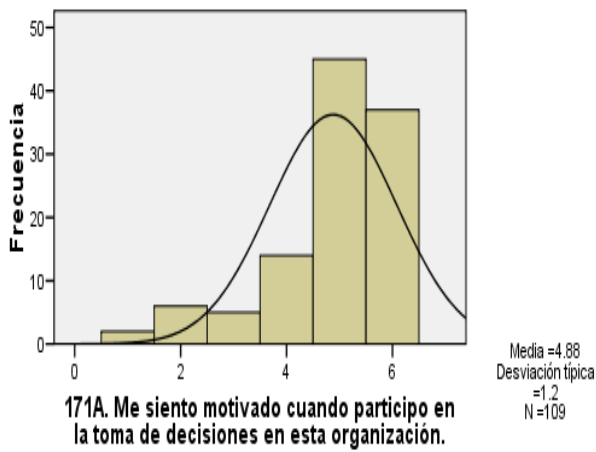
Figura 3.94. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F12. Participación en la toma de decisiones.



Representación del reactivo 142 de ECVT.



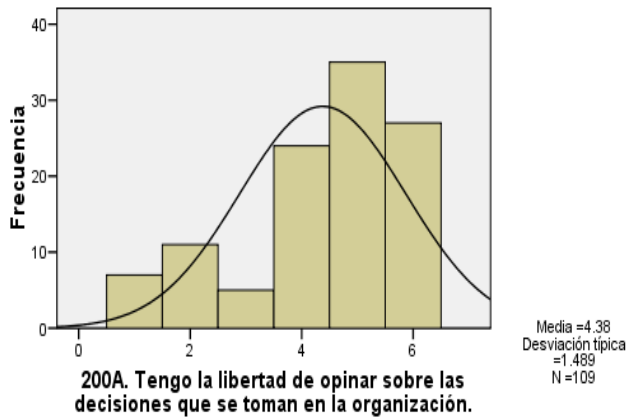
Representación del reactivo 158 de ECVT.



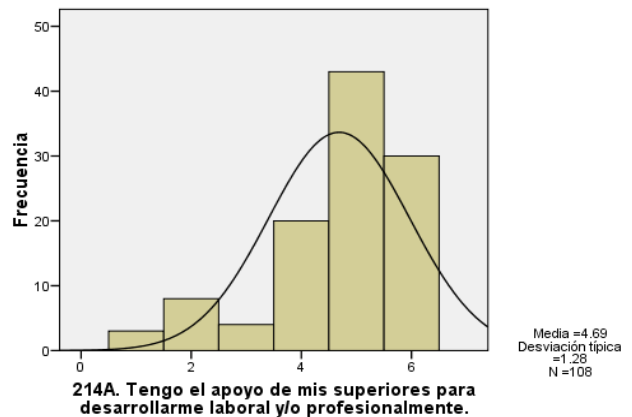
Representación del reactivo 171 de ECVT.



Representación del reactivo 180 de ECVT.



Representación del reactivo 200 de ECVT.



Representación del reactivo 214 de ECVT.

Figura 3.95. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F12. Participación en la toma de decisiones.

Tabla 3.39. Análisis de discriminación de los reactivos del F12. Participación en la toma de decisiones.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F12. Participación en la toma de decisiones							
2	1 puntajes bajos	29	3.206	1.589	-6.427	40.187	.000
	2 puntajes altos	29	5.310	.760			
22	1 puntajes bajos	29	4.344	1.609	-3.51	47.317	.000
	2 puntajes altos	29	5.586	1.018			
69	1 puntajes bajos	28	3.5	1.452	-6.309	36.3	.000
	2 puntajes altos	29	5.379	.6218			
83	1 puntajes bajos	29	3.206	1.423	-7.644	36.504	.000
	2 puntajes altos	29	5.379	.5614			
109	1 puntajes bajos	29	3.206	1.473	-6.151	56	.000
	2 puntajes altos	29	5.310	1.105			
114	1 puntajes bajos	29	2.586	1.180	-7.893	56	.000
	2 puntajes altos	29	5.172	1.311			
125	1 puntajes bajos	28	2.821	1.188	-9.393	55	.000
	2 puntajes altos	29	5.448	.909			
142	1 puntajes bajos	29	3	1.224	-10.85	56	.000
	2 puntajes altos	29	5.655	.483			
158	1 puntajes bajos	28	3.178	1.278	-5.849	55	.000
	2 puntajes altos	29	5.379	1.544			
171	1 puntajes bajos	29	4.172	1.513	-4.041	44.713	.000
	2 puntajes altos	29	5.482	.870			
180	1 puntajes bajos	29	2.896	1.422	-7.35	54.627	.000
	2 puntajes altos	29	5.448	1.212			
200	1 puntajes bajos	29	3.241	1.683	-7.079	33.023	.000
	2 puntajes altos	29	5.551	.506			
214	1 puntajes bajos	28	3.607	1.523	-6.663	32.433	.000
	2 puntajes altos	29	5.620	.493			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

m) F13. Relaciones interpersonales

Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F13. Relaciones interpersonales se muestran en las Figuras 3.96 y 3.97. Además, los resultados del análisis de discriminación del F13. Relaciones interpersonales se presentan en la Tabla 3.40.

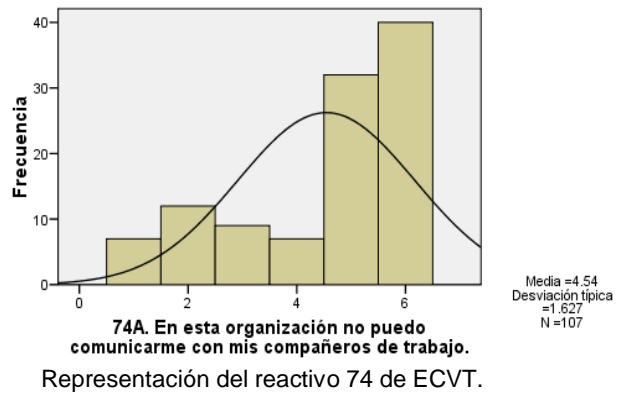
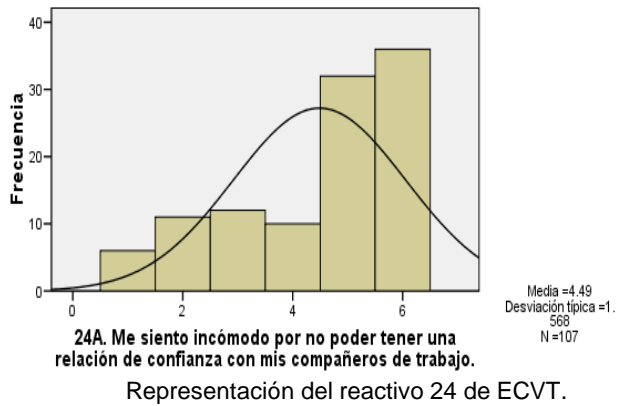
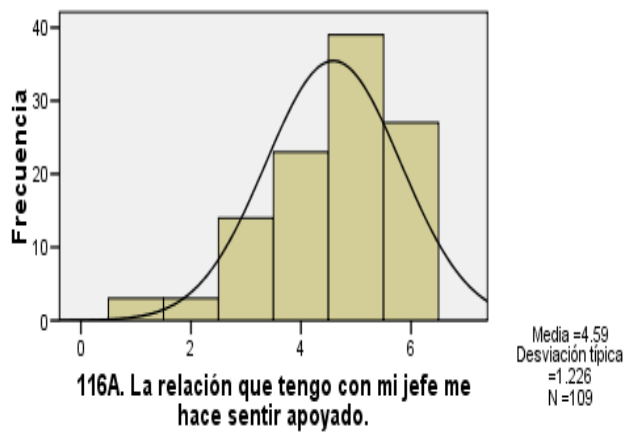
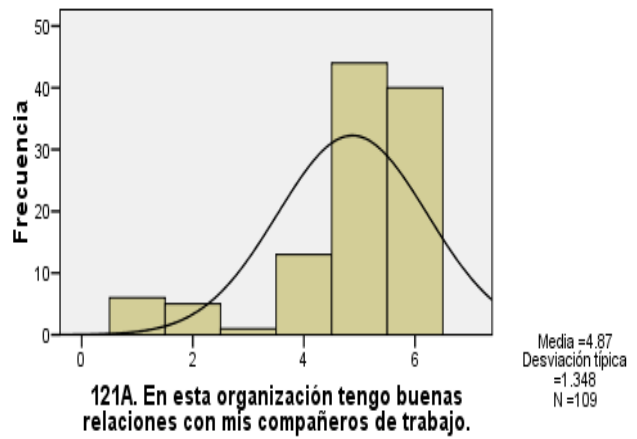


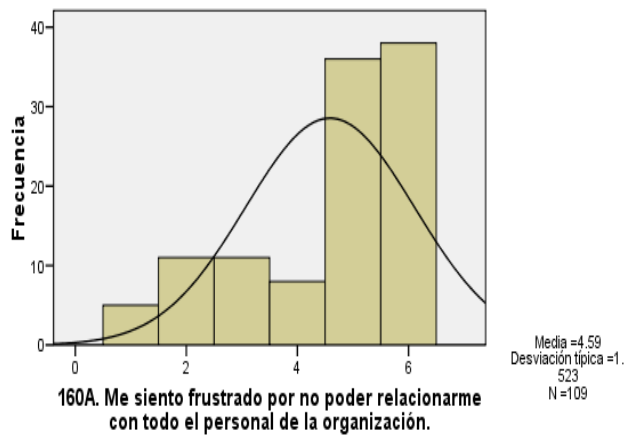
Figura 3.96. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F13. Relaciones interpersonales.



Representación del reactivo 116 de ECVT.



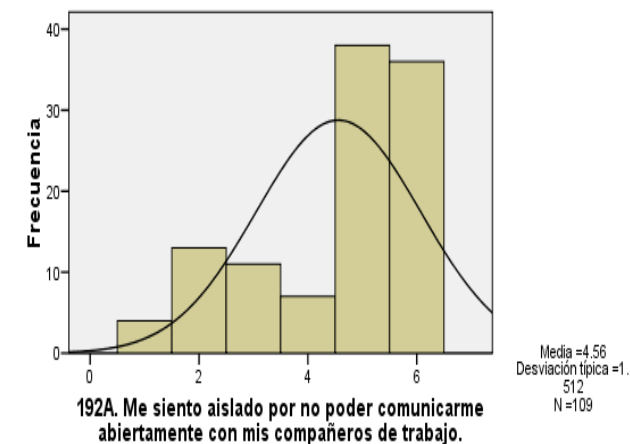
Representación del reactivo 121 de ECVT.



Representación del reactivo 160 de ECVT.



Representación del reactivo 165 de ECVT.



Representación del reactivo 192 de ECVT.



Representación del reactivo 211 de ECVT.

Figura 3.97. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F13. Relaciones interpersonales.

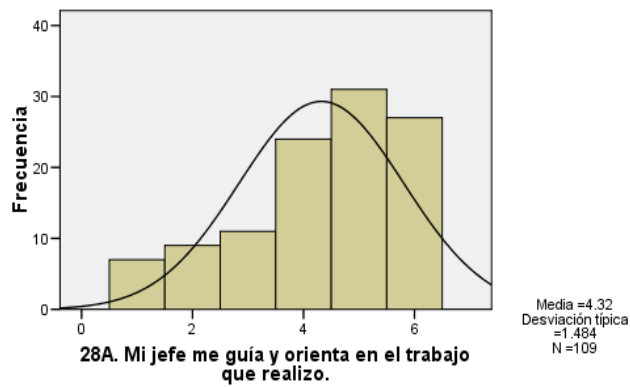
Tabla 3.40. Análisis de discriminación de los reactivos del F13. Relaciones interpersonales.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F13. Relaciones interpersonales							
5	1 puntajes bajos	27	3.63	1.573	-6.443	31.344	.000
	2 puntajes altos	31	5.68	.541			
23	1 puntajes bajos	25	3.96	1.457	-5.253	29.805	.000
	2 puntajes altos	31	5.58	.564			
24	1 puntajes bajos	26	3.35	1.599	-5.366	55	.000
	2 puntajes altos	31	5.35	1.226			
35	1 puntajes bajos	26	4.15	1.541	-3.938	42.225	.000
	2 puntajes altos	31	5.55	1.028			
37	1 puntajes bajos	27	3.3	1.514	-7.241	34.796	.000
	2 puntajes altos	31	5.58	.672			
74	1 puntajes bajos	26	3.77	1.557	-5.665	35.605	.000
	2 puntajes altos	31	5.68	.791			
87	1 puntajes bajos	26	3.23	1.557	-7.635	30.058	.000
	2 puntajes altos	31	5.68	.541			
116	1 puntajes bajos	27	3.96	1.315	-5.048	56	.000
	2 puntajes altos	31	5.39	.803			
121	1 puntajes bajos	27	3.59	1.782	-4.844	38.683	.000
	2 puntajes altos	31	5.45	.961			
160	1 puntajes bajos	27	3.19	1.52	-7.443	38.225	.000
	2 puntajes altos	31	5.61	.803			
165	1 puntajes bajos	26	4	1.523	-5.515	28.854	.000
	2 puntajes altos	31	5.71	.461			
192	1 puntajes bajos	27	3.37	1.597	-6.606	37.158	.000
	2 puntajes altos	31	5.61	.803			
211	1 puntajes bajos	26	3.35	1.696	-6.585	28.582	.000
	2 puntajes altos	31	5.61	.495			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

n) F14. Retroalimentación

Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F14. Retroalimentación se presentan en las Figuras 3.98 y 3.99. Además, se presentan los resultados del análisis de discriminación del F14. Retroalimentación en la Tabla 3.41.



Representación del reactivo 28 de ECVT.



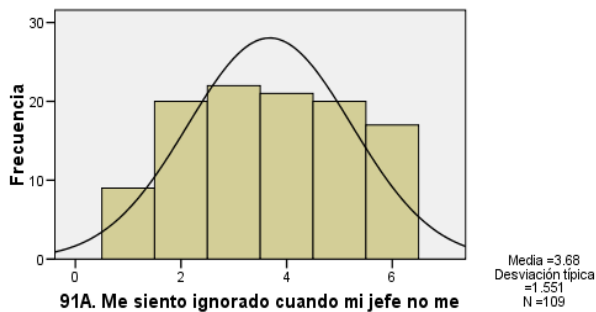
Representación del reactivo 39 de ECVT.



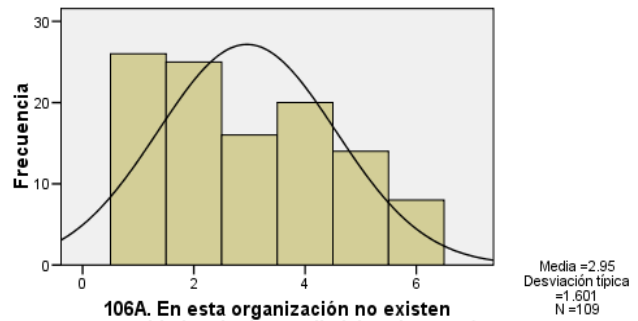
Representación del reactivo 56 de ECVT.



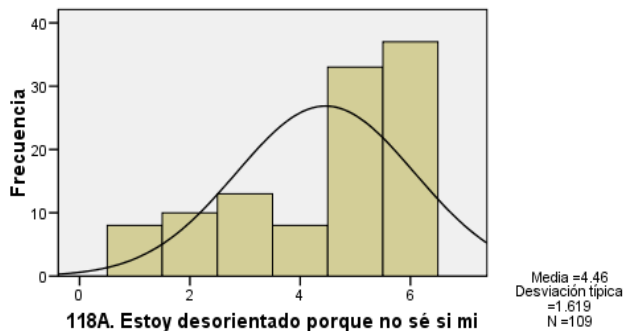
Representación del reactivo 89 de ECVT.



Representación del reactivo 91 de ECVT.



Representación del reactivo 106 de ECVT.

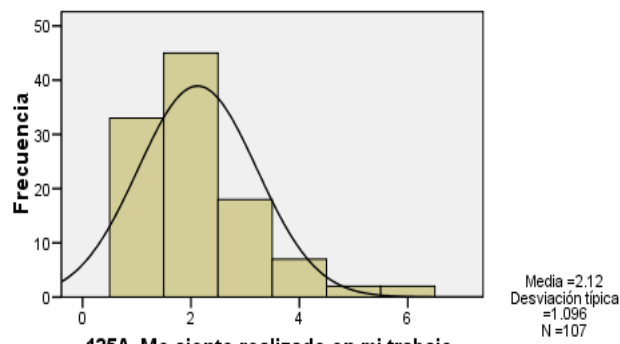


Representación del reactivo 118 de ECVT.



Representación del reactivo 127 de ECVT.

Figura 3.98. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F14. Retroalimentación.



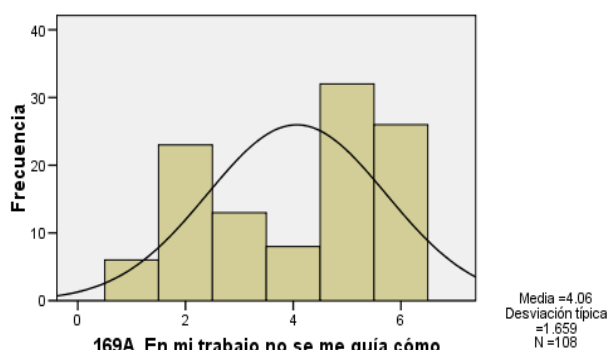
135A. Me siento realizado en mi trabajo.
Representación del reactivo 135 de ECVT.



154A. Mi trabajo me hace sentir satisfecho.
Representación del reactivo 154 de ECVT.



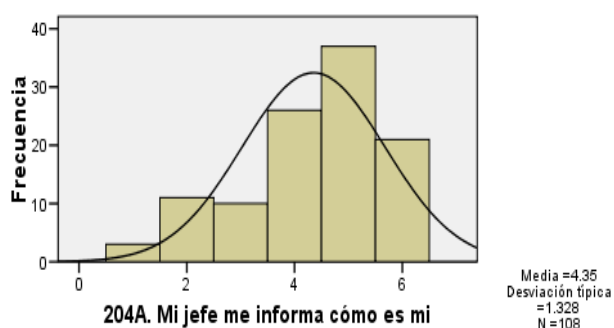
167A. En esta organización, nadie me dice cómo estoy realizando mi trabajo.
Representación del reactivo 167 de ECVT.



169A. En mi trabajo no se me guía cómo realizar mis actividades.
Representación del reactivo 169 de ECVT.



197A. Me entusiasmo cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.
Representación del reactivo 197 de ECVT.



204A. Mi jefe me informa cómo es mi desempeño en el trabajo.
Representación del reactivo 204 de ECVT.



205A. Me siento ignorado cuando nadie me dice si hice bien mi trabajo.
Representación del reactivo 205 de ECVT.

Figura 3.99. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F14. Retroalimentación.

Tabla 3.41. Análisis de discriminación de los reactivos del F14. Retroalimentación.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F14. Retroalimentación							
28	1 puntajes bajos	30	3.37	1.45	-3.966	58	.000
	2 puntajes altos	30	4.87	1.479			
39	1 puntajes bajos	30	4.93	1.081	-3.924	58	.000
	2 puntajes altos	30	5.77	.43			
56	1 puntajes bajos	30	3.83	1.367	-5.203	41.125	.000
	2 puntajes altos	30	5.27	.64			
89	1 puntajes bajos	30	3.33	1.539	-6.708	36.206	.000
	2 puntajes altos	30	5.33	.547			
91	1 puntajes bajos	30	2.93	1.413	-4.001	57.004	.000
	2 puntajes altos	30	4.5	1.614			
106	1 puntajes bajos	30	3.83	1.289	4.317	58	.000
	2 puntajes altos	30	2.23	1.569			
118	1 puntajes bajos	30	3.53	1.737	-4.461	52.242	.000
	2 puntajes altos	30	5.27	1.23			
127	1 puntajes bajos	29	2.55	1.213	-7.663	57	.000
	2 puntajes altos	30	5.03	1.273			
135	1 puntajes bajos	33	1	.000	-15.355	28	.000
	2 puntajes altos	29	3.59	.907			
154	1 puntajes bajos	30	2.6	1.192	3.453	58	.001
	2 puntajes altos	30	1.63	.964			
167	1 puntajes bajos	30	2.8	1.324	-8.279	58	.000
	2 puntajes altos	30	5.33	1.028			
169	1 puntajes bajos	30	2.87	1.456	-7.274	57	.000
	2 puntajes altos	29	5.38	1.178			
197	1 puntajes bajos	28	4.57	1.317	-3.163	56	.003
	2 puntajes altos	30	5.43	.679			
204	1 puntajes bajos	29	3.69	1.514	-5.372	38.016	.000
	2 puntajes altos	30	5.33	.661			
205	1 puntajes bajos	29	2.76	1.431	-5.503	57	.000
	2 puntajes altos	30	4.83	1.464			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

o) F15. Apoyo organizacional

Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F15. Apoyo organizacional se presentan en las Figuras 3.100 y 3.101. Por otro lado, los resultados del análisis de discriminación del F15. Apoyo organizacional se presentan en la Tabla 3.42.

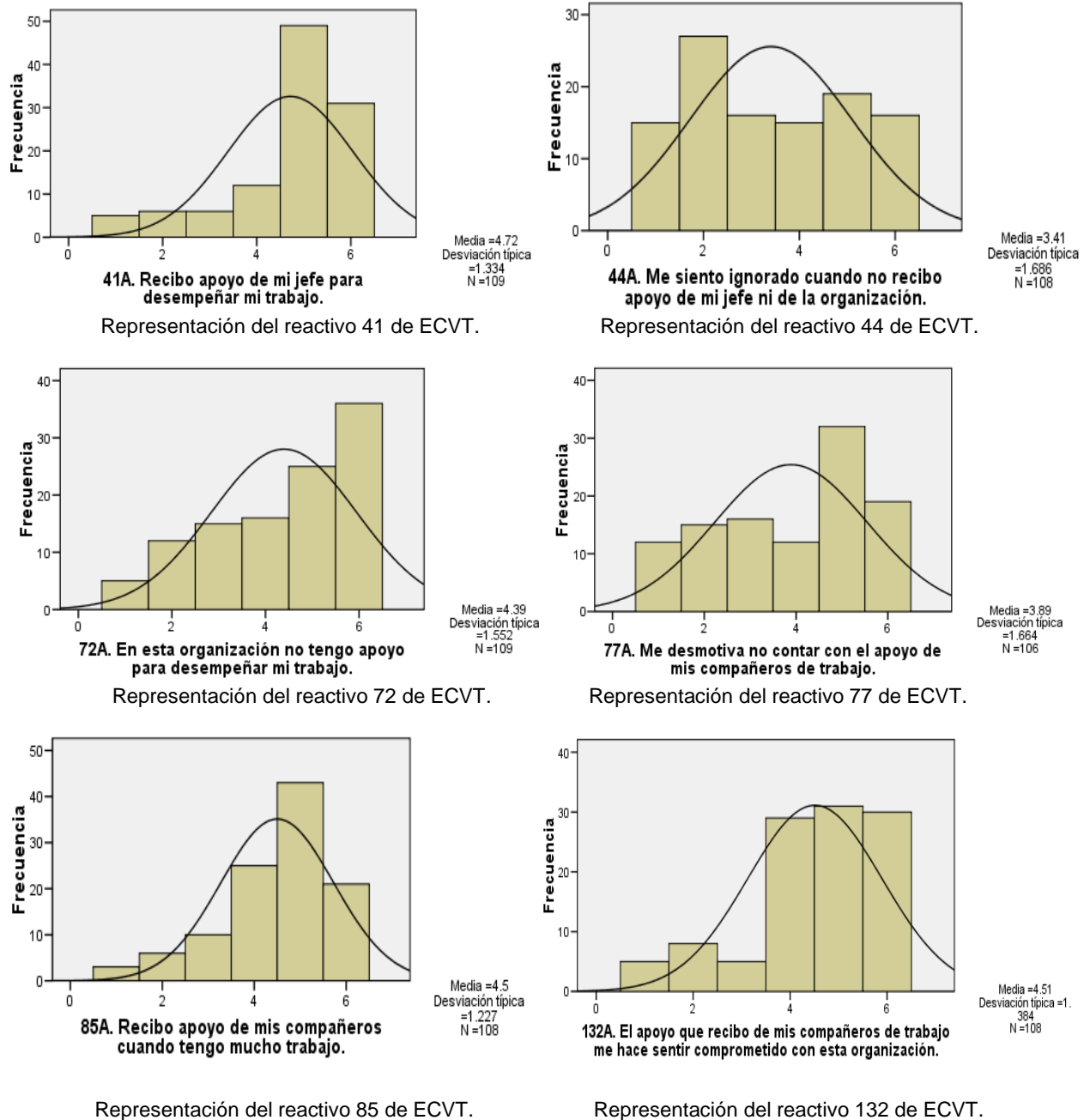


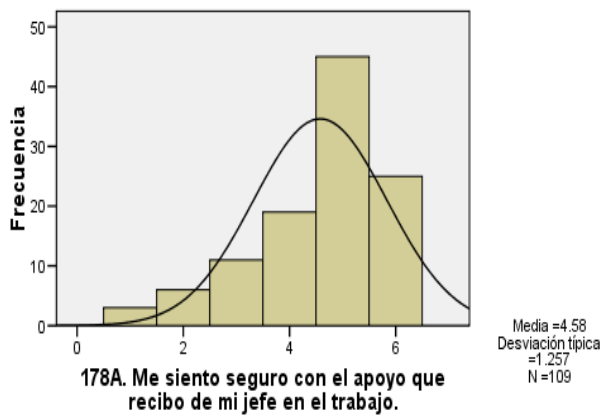
Figura 3.100. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F15. Apoyo organizacional.



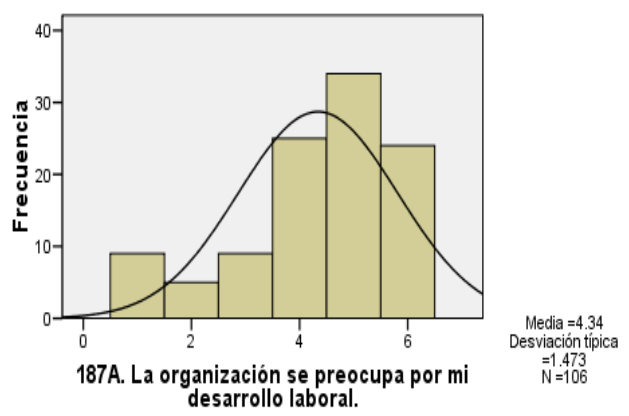
Representación del reactivo 134 de ECVT.



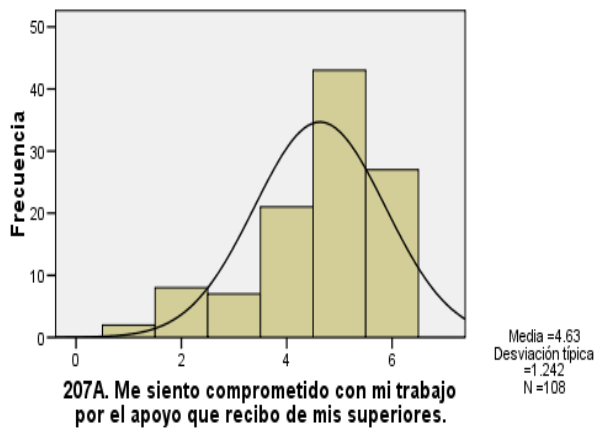
Representación del reactivo 173 de ECVT.



Representación del reactivo 178 de ECVT.



Representación del reactivo 187 de ECVT.



Representación del reactivo 207 de ECVT.



Representación del reactivo 209 de ECVT.

Figura 3.101. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F15. Apoyo organizacional.

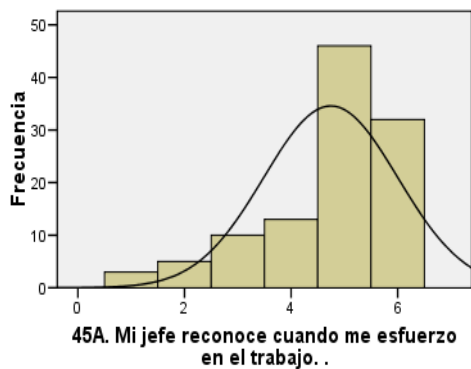
Tabla 3.42. Análisis de discriminación de los reactivos del F15. Apoyo organizacional.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F15. Apoyo organizacional							
41	1 puntajes bajos	30	3.9	1.423	-4.978	51.264	.000
	2 puntajes altos	30	5.47	.973			
44	1 puntajes bajos	58	2.02	.737	-20.237	100.90	.000
	2 puntajes altos	50	5.02	.795			
72	1 puntajes bajos	30	3.53	1.358	-5.621	58	.000
	2 puntajes altos	30	5.47	1.306			
77	1 puntajes bajos	29	3.38	1.635	-3.68	57	.001
	2 puntajes altos	30	4.9	1.539			
85	1 puntajes bajos	29	3.45	1.325	-6.878	40.805	.000
	2 puntajes altos	30	5.33	0.661			
132	1 puntajes bajos	29	3.38	1.293	-7.175	49.799	.000
	2 puntajes altos	30	5.47	.90			
134	1 puntajes bajos	29	3.9	1.319	-6.384	35.777	.000
	2 puntajes altos	30	5.57	.504			
173	1 puntajes bajos	30	3.1	1.155	-4.65	58	.000
	2 puntajes altos	30	4.83	1.683			
178	1 puntajes bajos	30	3.43	1.278	-8.505	37.807	.000
	2 puntajes altos	30	5.57	.504			
187	1 puntajes bajos	28	3	1.247	-7.795	56	.000
	2 puntajes altos	30	5.33	1.028			
207	1 puntajes bajos	29	3.62	1.208	-7.592	41.828	.000
	2 puntajes altos	30	5.53	0.629			
209	1 puntajes bajos	27	3.48	1.477	-7.22	31.133	.000
	2 puntajes altos	30	5.63	.49			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

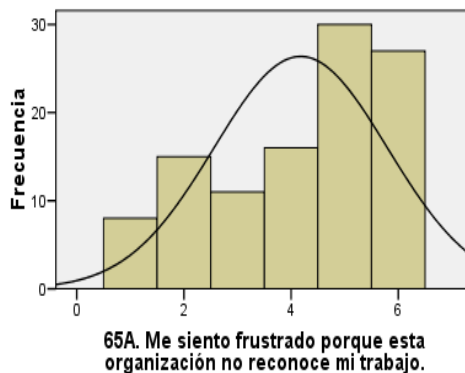
p) F16. Reconocimiento

Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F16. Reconocimiento se muestran en las Figuras 3.102 y 3.103. Posteriormente, se presentan los resultados del análisis de discriminación del F16. Reconocimiento en la Tabla 3.43.



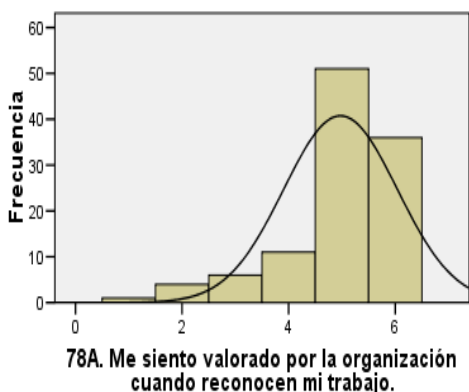
Media =4,74
Desviación típica =1,258
N =109

Representación del reactivo 45 de ECVT.



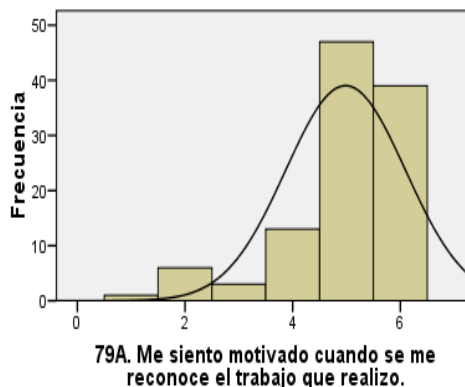
Media =4,18
Desviación típica =1,618
N =107

Representación del reactivo 65 de ECVT.



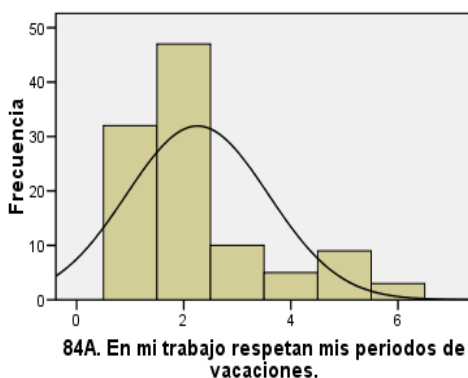
Media =4,97
Desviación típica =1,067
N =109

Representación del reactivo 78 de ECVT.



Media =4,98
Desviación típica =1,114
N =109

Representación del reactivo 79 de ECVT.



Media =2,25
Desviación típica =1,324
N =106

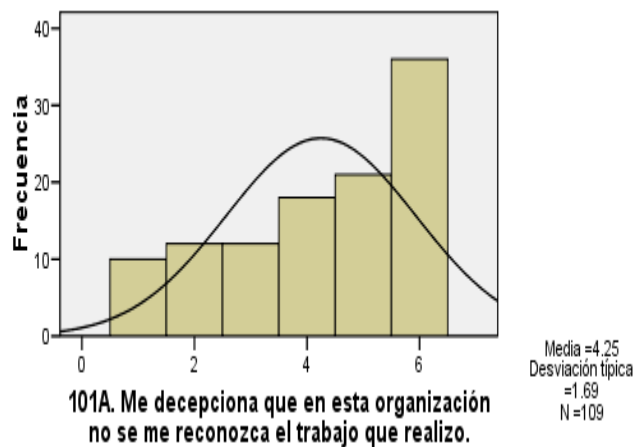
Representación del reactivo 84 de ECVT.



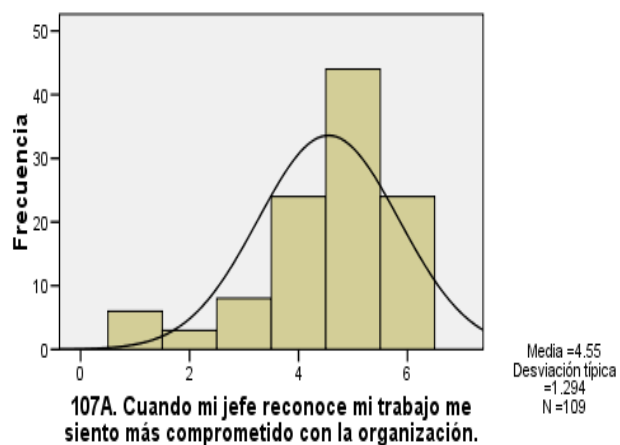
Media =4,51
Desviación típica =1,257
N =108

Representación del reactivo 100 de ECVT.

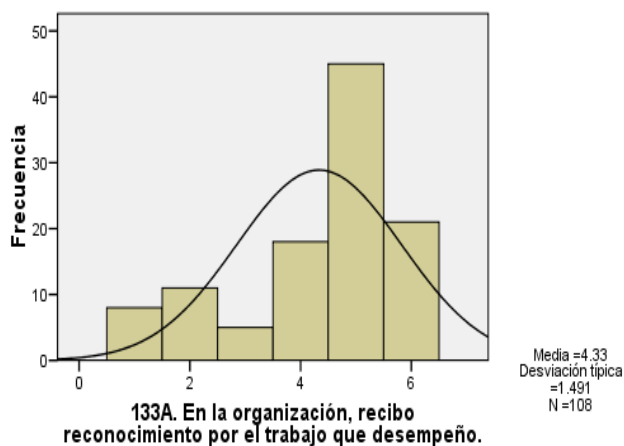
Figura 3.102. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F16. Reconocimiento.



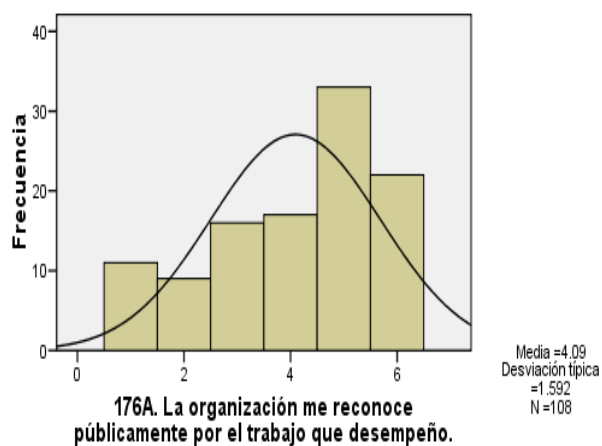
Representación del reactivo 101 de ECVT.



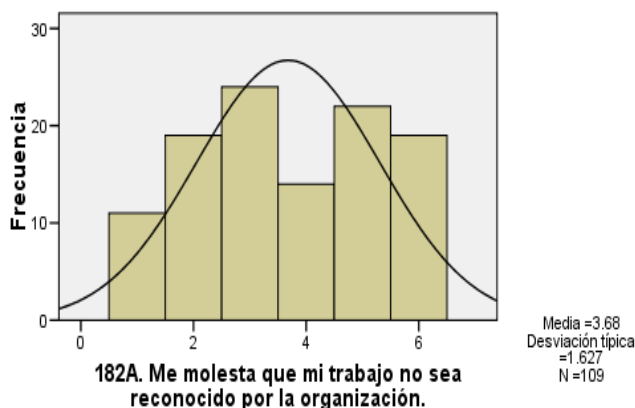
Representación del reactivo 107 de ECVT.



Representación del reactivo 133 de ECVT.



Representación del reactivo 176 de ECVT.



Representación del reactivo 182 de ECVT.

Figura 3.103. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F16. Reconocimiento.

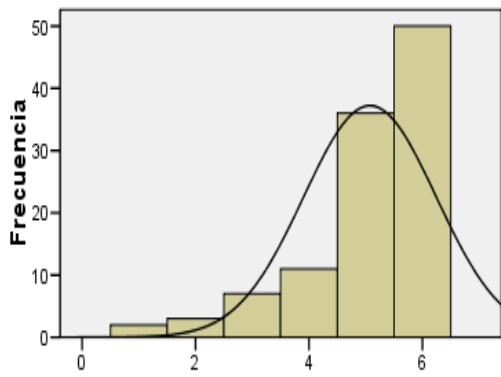
Tabla 3.43. Análisis de discriminación de los reactivos del F16. Reconocimiento.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F16. Reconocimiento							
45	1 puntajes bajos	28	3.68	1.517	-5.97	34.094	.000
	2 puntajes altos	30	5.5	.572			
65	1 puntajes bajos	27	3.04	1.506	-7.139	54	.000
	2 puntajes altos	29	5.45	.985			
78	1 puntajes bajos	28	4.36	1.521	-3.896	32.576	.000
	2 puntajes altos	30	5.53	0.507			
79	1 puntajes bajos	28	4.54	1.319	-3.625	34.397	.001
	2 puntajes altos	30	5.5	.509			
84	1 puntajes bajos	32	1	.000	-15.389	26	.000
	2 puntajes altos	27	4.19	1.075			
100	1 puntajes bajos	27	3.3	1.235	-7.093	55	.000
	2 puntajes altos	30	5.37	.964			
101	1 puntajes bajos	28	2.57	1.526	-10.276	33.145	.000
	2 puntajes altos	30	5.7	.535			
107	1 puntajes bajos	28	4	1.491	-3.388	56	.001
	2 puntajes altos	30	5.17	1.117			
133	1 puntajes bajos	27	2.81	1.495	-8.564	32.711	.000
	2 puntajes altos	30	5.43	.568			
176	1 puntajes bajos	27	2.63	1.523	-8.621	34.865	.000
	2 puntajes altos	30	5.37	.669			
182	1 puntajes bajos	28	2.5	1.139	-9.131	56	.000
	2 puntajes altos	30	5.17	1.085			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

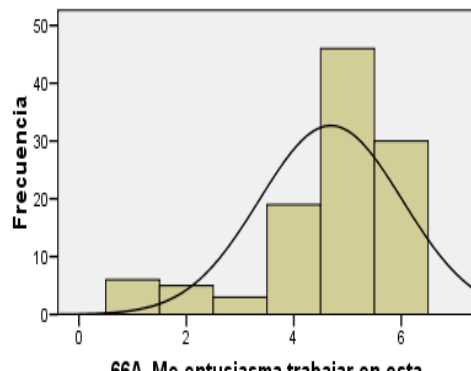
q) F17. Calidad de vida en el trabajo

Los resultados del análisis de curvas normales de los reactivos del F17. Calidad de vida en el trabajo se presentan en las Figuras 3.104 y 3.105. Posteriormente, se muestran los resultados del análisis de discriminación del F17. Calidad de vida en el trabajo en la Tabla 3.44.



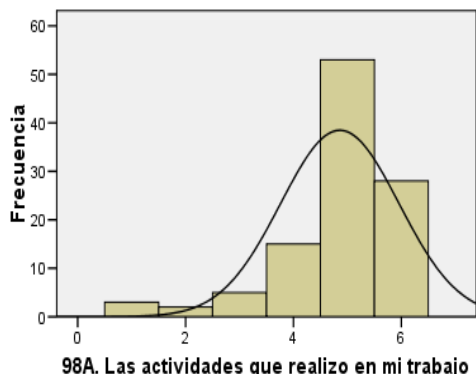
46A. Me gusta trabajar en esta organización.

Representación del reactivo 46 de ECVT.



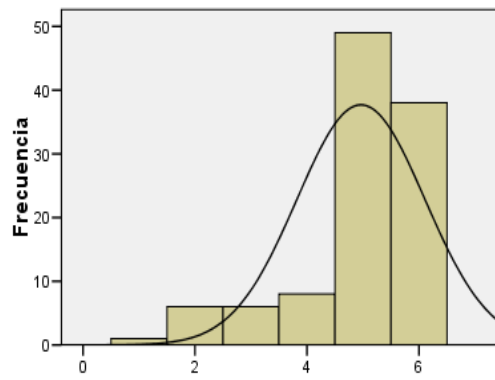
66A. Me entusiasma trabajar en esta organización.

Representación del reactivo 66 de ECVT.



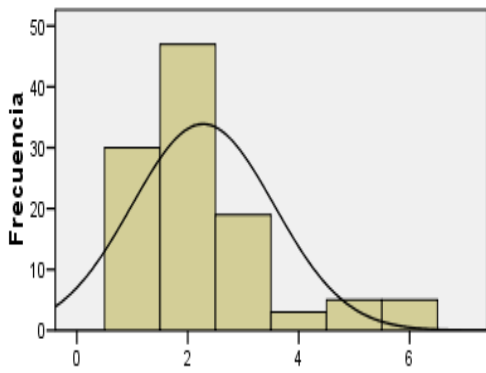
98A. Las actividades que realizo en mi trabajo me resultan interesantes.

Representación del reactivo 98 de ECVT.



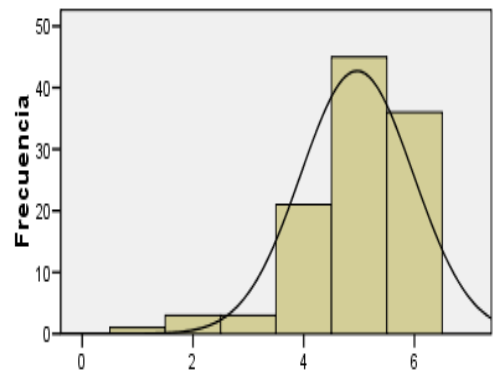
103A. Me siento competente en este trabajo.

Representación del reactivo 103 de ECVT.



104A. Me siento seguro cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.

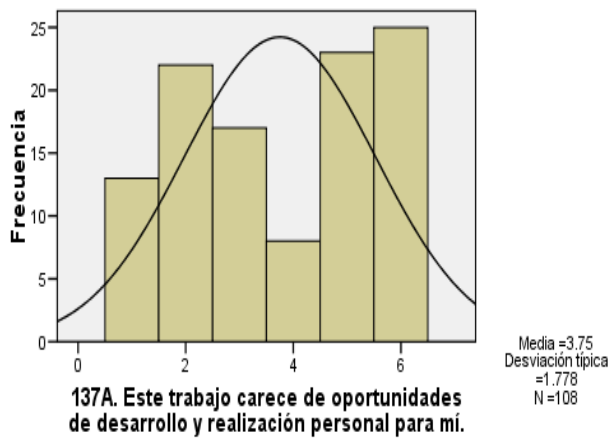
Representación del reactivo 104 de ECVT.



130A. Me siento realizado con las actividades que desempeño en esta organización.

Representación del reactivo 130 de ECVT.

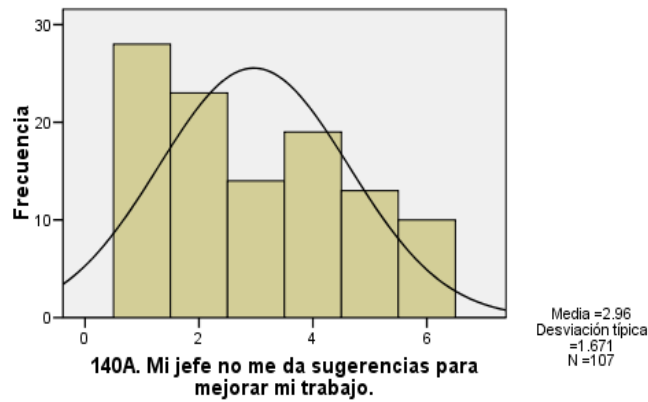
Figura 3.104. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F17. Calidad de vida en el trabajo.



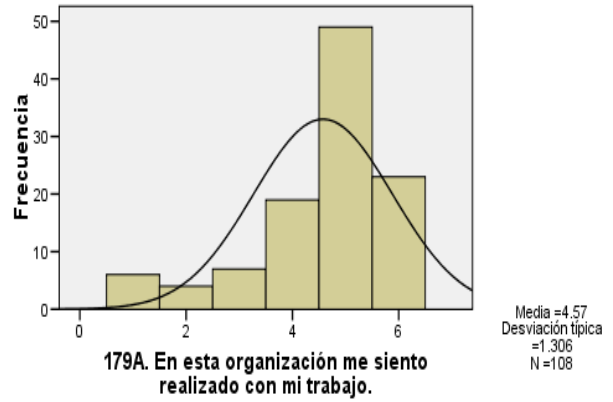
Representación del reactivo 137 de ECVT.



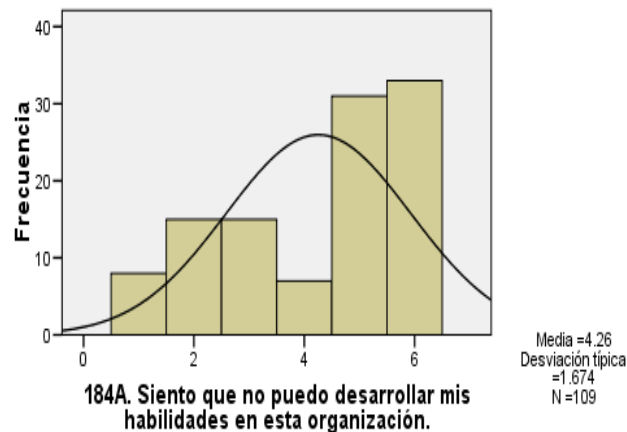
Representación del reactivo 138 de ECVT.



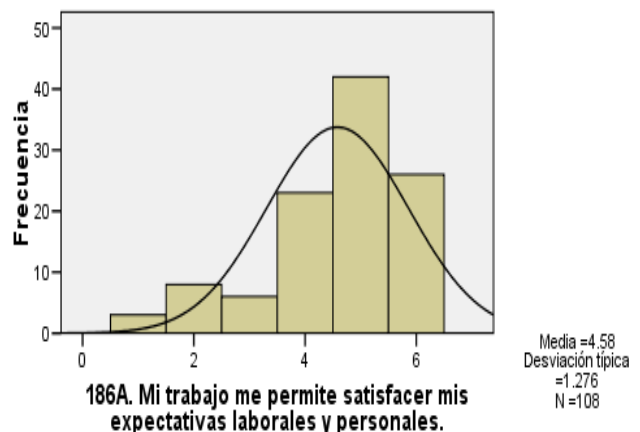
Representación del reactivo 140 de ECVT.



Representación del reactivo 179 de ECVT.



Representación del reactivo 184 de ECVT.



Representación del reactivo 186 de ECVT.

Figura 3.105. Distribución de las curvas normales de los reactivos del F17. Calidad de vida en el trabajo.

Tabla 3.44. Análisis de discriminación de los reactivos del F17. Calidad de vida en el trabajo.

Reactivo	Grupos	n	Media	DE	t	gl	p
F17. Calidad de vida en el trabajo							
46	1 puntajes bajos	33	4.24	1.324	-6.478	38.188	.000
	2 puntajes altos	31	5.81	.402			
66	1 puntajes bajos	33	3.7	1.591	-4.933	62	.000
	2 puntajes altos	31	5.39	1.086			
98	1 puntajes bajos	30	3.9	1.185	-7.644	37.847	.000
	2 puntajes altos	31	5.68	.475			
103	1 puntajes bajos	32	4.28	1.35	-4.532	55.893	.000
	2 puntajes altos	31	5.61	.955			
104	1 puntajes bajos	30	1	.000	-13.72	31	.000
	2 puntajes altos	32	3.88	1.185			
130	1 puntajes bajos	33	4.42	1.275	-5.023	44.106	.000
	2 puntajes altos	31	5.65	.551			
137	1 puntajes bajos	32	2.59	1.456	-5.956	61	.000
	2 puntajes altos	31	4.9	1.62			
138	1 puntajes bajos	32	3.94	1.366	-5.323	61	.000
	2 puntajes altos	31	5.39	.667			
140	1 puntajes bajos	28	1	.000	-30.193	41	.000
	2 puntajes altos	42	4.79	.813			
179	1 puntajes bajos	32	3.63	1.519	-6.201	43.088	.000
	2 puntajes altos	31	5.45	.675			
184	1 puntajes bajos	33	3.06	1.391	-8.389	62	.000
	2 puntajes altos	31	5.58	.958			
186	1 puntajes bajos	33	3.79	1.317	-5.935	61	.000
	2 puntajes altos	30	5.4	.724			

Nota: DE: Desviación estándar; gl: grados de libertad.

3.2.2.5 Consistencia interna para escala de Calidad de Vida en el Trabajo

Mediante el análisis de la consistencia interna a la escala CVT se eliminaron reactivos para mejorar la confiabilidad, el factor que obtuvo una menor confiabilidad fue el F10. Autonomía en el trabajo con un alfa de Cronbach de $\alpha = .745$, mientras que el factor con el índice de confiabilidad más alto resultó ser el F9. Retribución económica por el trabajo con un alfa de $\alpha = .917$ (véase Tabla 3.45). En total se conservaron 159 de los 214 reactivos con los que se realizó el piloteo.

Finalmente, de los 55 reactivos descartados, el F1. Equilibrio trabajo-familia fue el que más reactivos descartados tuvo, con siete reactivos descartados de los 14 con los que inició el piloteo, mientras que el F13. Relaciones interpersonales no tuvo reactivos descartados (véase Tabla 3.46).

Tabla 3.45. Análisis de consistencia interna para la escala de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT).

Factor	Nombre del factor	Reactivos	Alfa de Cronbach	Número de reactivos finales
F1	Equilibrio trabajo-familia	+14, +20, +49, +63 +97, +119, +123	.761	7
F2	Satisfacción con el trabajo	+11, +25, +54, +92, +111, +129, +131, +147	.752	8
F3	Desarrollo laboral y profesional	+64, +161, +177, +181, +194, +202, +212	.840	7
F4	Motivación en el trabajo	+1, +6, +29, +47, +57, +60, +170, +172	.850	8
F5	Bienestar en el trabajo	+61, +86, -110, +151, -164, +174, +190, +206, +208	.852	9
F6	Condiciones y medio ambiente de trabajo	+3, +38, -67, +82, -124, -143, +145, -166, +201	.824	9
F7	Seguridad y salud en el trabajo	-13, -21, +26, -62, -68, -81, -99, -102, -144, -155, -193	.875	11
F8	Contenido y significado del trabajo	-12, -32, +43, +53, +108, +141, +183, +199, +210	.809	9
F9	Retribución económica por el trabajo	-18, -27, +33, -51, +59, +71, +75, +94, -96, +122, +149, -157, +189, -203	.917	14
F10	Autonomía en el trabajo	-34, +58, +80, -136, -146, +148, -150, -152, +188	.745	9
F11	Estabilidad laboral	+17, -42, +52, +73, +76, +120, +153, -175, -191	.829	9
F12	Participación en la toma de decisiones	+2, +69, +83, -109, -114, -125, +142, -158, +171, -180, +200, +214	.848	12
F13	Relaciones interpersonales	+5, +23, -24, +35, +37, -74, -87, +116, +121, -160, +165, -192, +211	.824	13
F14	Retroalimentación	+56, +89, -91, -118, -127, -167, -169, +204, -205	.766	9
F15	Apoyo organizacional	+85, +132, +134, +178, +187, +207, +209	.877	7
F16	Reconocimiento	+45, -65, +78, +100, -101, +133, +176, -182	.820	8
F17	Calidad de vida en el trabajo	+46, +66, +98, +103, +130, -137, +138, +179, -184, +186	.828	10
Total				159

Fuente: elaboración propia con base en los resultados obtenidos en el análisis de confiabilidad.

Tabla 3.46. Reactivos descartados según el análisis de consistencia interna de la escala de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT).

Factor	Nombre del factor	Reactivos descartados	Número de reactivos descartados
F1	Equilibrio trabajo-familia	-4, -36, +40, +88, -90, -93, -162	7
F2	Satisfacción con el trabajo	-19, +95, +156	3
F3	Desarrollo laboral y profesional	-15, +31, +55, -117, -185, -195	6
F4	Motivación en el trabajo	-10, -115, -139	3
F5	Bienestar en el trabajo	-8, +159	2
F6	Condiciones y medio ambiente de trabajo	-48, -70, 213	3
F7	Seguridad y salud en el trabajo	+16, +126, +128, +163, +198	5
F8	Contenido y significado del trabajo	-7, +50, +113	3
F9	Retribución económica por el trabajo	-196	1
F10	Autonomía en el trabajo	+30, -112, +168	3
F11	Estabilidad laboral	-9, -105	2
F12	Participación en la toma de decisiones	+22	1
F13	Relaciones interpersonales	-----	0
F14	Retroalimentación	+28, +39, +106, -135, -154, +197	6
F15	Apoyo organizacional	+41, -44, -72, -77, -173	5
F16	Reconocimiento	+79, -84, +107	3
F17	Calidad de vida en el trabajo	-104, +140	2
Total			55

Fuente: elaboración propia con base en los resultados obtenidos en el análisis de confiabilidad.

3.2.2.6 Estadísticas descriptivas de la Calidad de Vida en el Trabajo

Se obtuvieron las medidas de tendencia central de los factores de la escala CVT, el rango teórico de las medidas iba de 1 a 6 (véase Tabla. 3.47).

Al comparar las puntuaciones medias se observó que los factores con una puntuación más alta fueron el F2. Satisfacción con el trabajo ($\bar{x}=5.13$) y F1. Equilibrio trabajo-familia ($\bar{x}=4.93$), lo que indica que los individuos de la muestra perciben de manera positiva la satisfacción que el trabajo les brinda y que tienen la oportunidad de establecer un equilibrio entre las demandas familiares y las demandas laborales.

Los factores que obtuvieron puntajes moderados fueron: F3. Desarrollo laboral y profesional ($\bar{x}=4.60$), F4. Motivación en el trabajo ($\bar{x}=4.67$), F5. Bienestar en el trabajo ($\bar{x}=4.78$), F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo ($\bar{x}=4.61$), F7. Seguridad y salud en el trabajo ($\bar{x}=4.72$), F8. Contenido y significado del trabajo ($\bar{x}=4.77$), F9. Retribución económica por el trabajo ($\bar{x}=4.01$), F10. Autonomía en el trabajo ($\bar{x}=4.17$), F11. Estabilidad laboral ($\bar{x}=4.45$), F12. Participación en la toma de decisiones ($\bar{x}=4.31$), F13. Relaciones interpersonales ($\bar{x}=4.73$), F14. Retroalimentación ($\bar{x}=4.12$), F15. Apoyo organizacional ($\bar{x}=4.64$), F16. Reconocimiento ($\bar{x}=4.35$) y F17. Calidad de vida en el trabajo ($\bar{x}=4.63$).

Tabla 3.47. Estadísticas descriptivas de los factores de la escala CVT.

	Factores de la CVT	n	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
I.	Factores individuales					
	F1. Equilibrio trabajo-familia	107	2.43	6	4.93	0.751
	F2. Satisfacción con el trabajo	108	3.13	6	5.13	0.634
	F3. Desarrollo laboral y profesional	106	1.57	6	4.60	0.987
	F4. Motivación en el trabajo	107	2	6	4.67	0.913
	F5. Bienestar en el trabajo	104	2.11	6	4.78	0.901
II.	Factores del ambiente del trabajo					
	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	103	1.89	6	4.61	0.905
	F7. Seguridad y salud en el trabajo	104	2.45	6	4.72	0.986
III.	Factores del trabajo y de la organización					
	F8. Contenido y significado del trabajo	105	2.67	6	4.77	0.796
	F9. Retribución económica por el trabajo	103	1.14	6	4.01	1.08
	F10. Autonomía en el trabajo	107	2.22	5.89	4.17	0.824
	F11. Estabilidad laboral	106	1.56	6	4.45	0.933
	F12. Participación en la toma de decisiones	104	2.25	6	4.31	0.904
IV.	Factores del entorno sociolaboral					
	F13. Relaciones interpersonales	102	2.38	6	4.73	0.780
	F14. Retroalimentación	106	1.67	6	4.12	0.898
	F15. Apoyo organizacional	101	1.86	6	4.64	0.944
	F16. Reconocimiento	104	1.63	6	4.35	0.954
	F17. Calidad de vida en el trabajo (global)	102	2.2	6	4.63	0.825

Fuente: elaboración propia.

3.2.3 Fase tres: relación entre Adicción al Trabajo y Calidad de Vida en el Trabajo

Como se ha mencionado, uno de los objetivos de esta investigación es conocer si existe relación entre las variables adicción al trabajo y calidad de vida en el trabajo para ello se determinó el coeficiente de correlación de Pearson entre los factores que componen las escalas ESADIT y CVT.

La Tabla 3.48 muestra los resultados obtenidos en dicho análisis, las correlaciones estadísticamente significativas que se obtuvieron en el análisis se mencionan a continuación:

- El factor 1. Impulso intrínseco tiene una relación estadísticamente significativa con los siguientes factores de la escala CVT: factor 2. Satisfacción con el trabajo $r = .319$; ($p \leq .01$), el factor 3. Desarrollo laboral y profesional $r = .364$; ($p \leq .01$), el factor 4. Motivación en el trabajo $r = .376$; ($p \leq .01$), el factor 8. Contenido y significado del trabajo $r = .381$; ($p \leq .01$), con el factor 9. Retribución económica por el trabajo $r = .291$; ($p \leq .01$), el factor 15. Apoyo organizacional $r = .286$; ($p \leq .01$) y el factor 17. Calidad de vida en el trabajo $r = .313$; ($p \leq .01$).
- El factor 3. Control del trabajo tiene una relación estadísticamente significativa con los siguientes factores de la escala CVT: factor 6. Condiciones y medio ambiente de trabajo $r = -.301$; ($p \leq .01$) y entre el factor 10. Autonomía en el trabajo $r = -.352$; ($p \leq .01$).
- El factor 4. Dificultad para delegar tiene una relación estadísticamente significativa con el factor 7. Seguridad y salud en el trabajo $r = -.262$; ($p \leq .01$) de la escala CVT.
- El factor 5. Conductas compulsivas tiene una relación estadísticamente significativa con los siguientes factores de la escala CVT: factor 2. Satisfacción con el trabajo $r = .254$; ($p \leq .01$), factor 3. Desarrollo laboral y profesional $r = .256$; ($p \leq .01$), factor 4. Motivación en el trabajo $r = .276$; ($p \leq .01$) y el factor 15. Apoyo organizacional $r = .265$; ($p \leq .01$).
- El factor 6. Comunicación interpersonal deficiente tiene una relación estadísticamente significativa con los siguientes factores de la escala CVT: factor 1. Equilibrio trabajo-familia $r = -.287$; ($p \leq .01$), factor 6. Condiciones y medio ambiente de trabajo $r = -.310$; ($p \leq .01$), factor 13. Relaciones interpersonales $r = -.296$; ($p \leq .01$) y el factor 14. Retroalimentación $r = -.321$; ($p \leq .01$).

- El factor 7. Adicción al trabajo tiene una relación estadísticamente significativa con los siguientes factores de la escala CVT: F7. Seguridad y salud en el trabajo $r = -.267$; ($p \leq .01$) y con el factor 14. Retroalimentación $r = -.308$; ($p \leq .01$).

Por otro lado, se encontró que existe una relación con un nivel de significancia de 0,05 entre los siguientes factores:

- El factor 1. Impulso intrínseco tiene una relación estadísticamente significativa con los siguientes factores de la escala CVT: factor 1. Equilibrio trabajo-familia $r = .208$; ($p \leq .05$), factor 5. Bienestar en el trabajo $r = .212$; ($p \leq .05$) y el factor 16. Reconocimiento $r = .244$; ($p \leq .05$).
- El factor 2. Elevado involucramiento en la organización tiene una relación estadísticamente significativa con los siguientes factores de la escala CVT: factor 2. Satisfacción con el trabajo $r = .195$; ($p \leq .05$), factor 3. Desarrollo laboral y profesional $r = .202$; ($p \leq .05$), factor 4. Motivación en el trabajo $r = .241$; ($p \leq .05$), factor 7. Seguridad y salud en el trabajo $r = -.201$; ($p \leq .05$) y el factor 14. Retroalimentación $r = -.199$; ($p \leq .05$).
- El factor 4. Dificultad para delegar tiene una relación estadísticamente significativa con los siguientes factores de la escala CVT: factor 6. Condiciones y medio ambiente de trabajo $r = -.251$; ($p \leq .05$) y con el factor 10. Autonomía en el trabajo $r = -.247$; ($p \leq .05$).
- El factor 6. Comunicación interpersonal deficiente tiene una relación estadísticamente significativa con los siguientes factores de la escala CVT: factor 7. Seguridad y salud en el trabajo $r = -.255$; ($p \leq .05$), factor 10. Autonomía en el trabajo $r = -.253$; ($p \leq .05$) y con el factor 12. Participación en la toma de decisiones $r = -.222$; ($p \leq .05$).
- El factor 7. Adicción al trabajo tiene una relación estadísticamente significativa con los siguientes factores de la escala CVT: factor 6. Condiciones y medio ambiente de trabajo $r = -.222$; ($p \leq .05$) y con el factor 10. Autonomía en el trabajo $r = -.247$; ($p \leq .05$).

Del mismo modo, se determinó el coeficiente de correlación de Pearson para conocer qué factores pertenecientes a la variable adicción al trabajo tienen relación entre si y cuáles de los factores de calidad de vida en el trabajo se relacionan.

La Tabla 3.49 muestra los resultados obtenidos en el análisis de correlación entre los factores de la variable adicción al trabajo y con base en ellos se puede declarar que la mayoría de ellos se relaciona entre sí, sin embargo, el F1. Impulso intrínseco no se relacionó con el F6. Comunicación interpersonal deficiente.

Los factores con mayor relación fueron: F2. Elevado involucramiento en la organización con F5. Conductas compulsivas $r = .638$; ($p \leq .01$), F2. Elevado involucramiento en la organización con F7. Adicción al trabajo $r = .772$; ($p \leq .01$), F3. Control del trabajo con F4. Dificultad para delegar $r = .683$; ($p \leq .01$), F3. Control del trabajo con F5. Conductas compulsivas $r = .625$; ($p \leq .01$) y F5. Conductas compulsivas con F7. Adicción al trabajo $r = .602$; ($p \leq .01$).

Estos resultados dejan ver que la adicción al trabajo en una persona podría estar basada principalmente en un elevado involucramiento en la organización sin intereses económicos que deriva en la repetición compulsiva, la necesidad de control y la dificultad para delegar las actividades laborales.

Tabla 3.48. Relación entre los factores de Adicción al Trabajo y Calidad de Vida en el Trabajo.

	F1.Impulso intrínseco	F2.Elevado involucramiento en la organización	F3.Control del trabajo	F4.Dificultad para delegar	F5.Conductas compulsivas	F6.Comunicación interpersonal deficiente	F7.Adicción al trabajo
F1. Equilibrio trabajo-familia	.208*					-.287**	
F2. Satisfacción con el trabajo	.319**	.195*			.254**		
F3. Desarrollo laboral y profesional	.364**	.202*			.256**		
F4. Motivación en el trabajo	.376**	.241*			.276**		
F5. Bienestar en el trabajo	.212*						
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo			-.301**	-.251*		-.310**	-.222*
F7. Seguridad y salud en el trabajo		-.201*		-.262**		-.255*	-.267**
F8. Contenido y significado del trabajo	.381**						
F9. Retribución económica por el trabajo	.291**						
F10. Autonomía en el trabajo			-.352**	-.247*		-.253*	-.247*
F11. Estabilidad laboral							
F12. Participación en la toma de decisiones						-.222*	
F13. Relaciones interpersonales						-.296**	
F14. Retroalimentación		-.199*				-.321**	-.308**
F15. Apoyo organizacional	.286**				.265**		
F16. Reconocimiento	.244*						
F17. Calidad de vida en el trabajo	.313**						

Nota: * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

Fuente: elaboración propia con base en los resultados del análisis de correlación.

Tabla 3.49. Correlación entre los factores de la variable: Adicción al trabajo.

	F1.Impulso intrínseco	F2.Elevado involucramiento en la organización	F3.Control del trabajo	F4.Dificultad para delegar	F5.Conductas compulsivas	F6.Comunicación deficiente	F7.Adicción al trabajo
F1.Impulso intrínseco	1						
F2.Elevado involucramiento en la organización	.567 **	1					
F3.Control del trabajo	.308**	.323**	1				
F4.Dificultad para delegar	.310 **	.372**	.683**	1			
F5.Conductas compulsivas	.589**	.638**	.625**	.555**	1		
F6.Comunicación interpersonal deficiente		.397**	.333**	.309 **	.270**	1	
F7.Adicción al trabajo	.373**	.772**	.490**	.428**	.602**	.518**	1

Nota: * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

Fuente: elaboración propia con base en los resultados del análisis de correlación.

Con base en los resultados obtenidos del análisis de correlación entre los factores de la variable calidad de vida en el trabajo se pudo encontrar que la mayoría de ellos tienen una relación estadísticamente significativa como se puede observar en la Tabla 3.50.

Sin embargo, el F7. Seguridad y salud en el trabajo no se relacionó con los factores: F1. Equilibrio trabajo-familia, F3. Desarrollo laboral y profesional y F4. Motivación en el trabajo. Además, que el F7. Seguridad y salud en el trabajo no se relacionó con el F.15 Apoyo organizacional.

Por otro lado, los factores con mayor índice de correlación fueron: F4. Motivación en el trabajo y F3. Desarrollo laboral y profesional $r = .803$; ($p \leq .01$), F5. Bienestar en el trabajo y F2. Satisfacción con el trabajo $r = .711$; ($p \leq .01$), F8. Contenido y significado del trabajo con los factores: F3. Desarrollo laboral y profesional $r = .707$; ($p \leq .01$), F4. Motivación en el trabajo $r = .723$; ($p \leq .01$) y F5. Bienestar en el trabajo $r = .788$; ($p \leq .01$). F13. Relaciones interpersonales y F5. Bienestar en el trabajo $r = .705$; ($p \leq .01$), F14. Retroalimentación y F12. Participación en la toma de decisiones $r = .744$; ($p \leq .01$), F15. Apoyo organizacional con los factores: F3. Desarrollo laboral y profesional $r = .867$; ($p \leq .01$), F4. Motivación en el trabajo $r = .836$; ($p \leq .01$) y F9. Retribución económica por el trabajo $r = .732$; ($p \leq .01$). F16. Reconocimiento con los factores: F3. Desarrollo laboral y profesional $r = .716$; ($p \leq .01$), F4. Motivación en el trabajo $r = .772$; ($p \leq .01$), F9. Retribución económica por el trabajo $r = .749$; ($p \leq .01$), F12. Participación en la toma de decisiones $r = .740$; ($p \leq .01$) y F15. Apoyo organizacional $r = .808$; ($p \leq .01$). Finalmente, el F17. Calidad de vida en el trabajo con los factores: F2. Satisfacción con el trabajo $r = .707$; ($p \leq .01$), F3. Desarrollo laboral y profesional $r = .758$; ($p \leq .01$), F4. Motivación en el trabajo $r = .811$; ($p \leq .01$), F5. Bienestar en el trabajo $r = .815$; ($p \leq .01$), F8. Contenido y significado del trabajo $r = .801$; ($p \leq .01$), F12. Participación en la toma de decisiones $r = .732$; ($p \leq .01$), F13. Relaciones interpersonales $r = .708$; ($p \leq .01$), F15. Apoyo organizacional $r = .759$; ($p \leq .01$) y F16. Reconocimiento $r = .718$; ($p \leq .01$).

Estos resultados muestran que la calidad de vida en el trabajo de una persona podría estar basada en la satisfacción, el desarrollo, el bienestar, el contenido y significado adecuado del trabajo, la motivación, el apoyo y el reconocimiento que la organización le proporciona a la persona y que eso va a repercutir en la participación en la toma de decisiones y las relaciones interpersonales que se generan en el entorno organizacional.

Tabla 3.50. Correlación entre los factores de la variable: Calidad de vida en el trabajo.

	F1. Equilibrio trabajo- familia	F2. Satisfacción con el trabajo	F3. Desarrollo laboral y profesional	F4. Motivación en el trabajo	F5. Bienestar en el trabajo	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	F7. Seguridad y salud en el trabajo	F8. Contenido y significado del trabajo
F1. Equilibrio trabajo- familia	1							
F2. Satisfacción con el trabajo	.521**	1						
F3. Desarrollo laboral y profesional	.420 **	.609**	1					
F4. Motivación en el trabajo	.436**	.643**	.803**	1				
F5. Bienestar en el trabajo	.232 *	.711**	.636**	.667**	1			
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	.357**	.471**	.396**	.45**	.580**	1		
F7. Seguridad y salud en el trabajo		.291**			.392**	.674**	1	
F8. Contenido y significado del trabajo	.322**	.653**	.707**	.723**	.788**	.482**	.321**	1
F9. Retribución económica por el trabajo	.246*	.387**	.582**	.627**	.514**	.461**	.264**	.526**
F10. Autonomía en el trabajo	.347**	.451**	.394**	.480**	.581**	.656**	.564**	.529**
F11. Estabilidad laboral	.401**	.316**	.445**	.518**	.370**	.425**	.363**	.423**
F12. Participación en la toma de decisiones	.354 **	.539**	.680**	.698**	.696**	.558**	.371**	.674**
F13. Relaciones interpersonales	.417 **	.639**	.602**	.574**	.705**	.663**	.562**	.621**
F14. Retroalimentación	.255 **	.396**	.481**	.501**	.568**	.605**	.483**	.551**
F15. Apoyo organizacional	.407 **	.581**	.867**	.836**	.631**	.404**		.647**
F16. Reconocimiento	.311 **	.462 **	.716**	.772**	.541**	.467**	.331**	.633**
F17. Calidad de vida en el trabajo	.403 **	.707**	.758**	.811**	.815**	.671**	.378**	.801**

Nota: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$. Fuente: elaboración propia con base en los resultados del análisis de correlación.

Tabla 3.50. Correlación entre los constructos de la variable: Calidad de vida en el trabajo (parte 2).

	F9. Retribución económica por el trabajo	F10. Autonomía en el trabajo	F11. Estabilidad laboral	F12. Participación en la toma de decisiones	F13. Relaciones interpersona les	F14. Retroalimentac ión	F15. Apoyo organizacional	F16. Reconocimie nto	F17. Calidad de vida en el trabajo
F9. Retribución económica por el trabajo	1								
F10. Autonomía en el trabajo	.416**	1							
F11. Estabilidad laboral	.466**	.487**	1						
F12. Participación en la toma de decisiones	.615**	.659**	.487**	1					
F13. Relaciones interpersonales	.505**	.548**	.353**	.665**	1				
F14. Retroalimentación	.456**	.608**	.463**	.744**	.610**	1			
F15. Apoyo organizacional	.732**	.332**	.490**	.691**	.618**	.505**	1		
F16. Reconocimiento	.749**	.514**	.553**	.740**	.601**	.646**	.808**	1	
F17. Calidad de vida en el trabajo	.668**	.574**	.526**	.732**	.708**	.656**	.759**	.718**	1

Nota: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$. Fuente: elaboración propia con base en los resultados del análisis de correlación.

3.2.4 Fase cuatro: relación entre las variables clasificatorias y la Adicción al Trabajo

Se realizaron análisis estadísticos de correlación de Pearson, análisis de varianza y prueba t-Student para determinar si existe relación entre las variables clasificatorias y la variable adicción al trabajo. A continuación, se presentan las variables clasificatorias que tuvieron una relación significativa con la adicción al trabajo.

Al comparar la variable sexo con los factores de la escala ESADIT, se encontró que hay diferencia estadísticamente significativa entre el F2. Elevado involucramiento en la organización y la variable sexo ($t = -2.150$; $p = .034$). Como se observa en la Tabla 3.51 los hombres muestran puntuaciones medias mayores que las mujeres.

Tabla 3.51. Relación entre Adicción al Trabajo y el sexo: resultados del análisis t-Student.

Adicción al trabajo	Sexo	N	Media	ds	t	gl	p
F2. Elevado involucramiento en la organización	Femenino	67	2.43	.57	-2.150	85.026	.034*
	Masculino	40	2.67	.54			

Nota: * $p \leq .05$.

Al comparar el número de horas extra laboradas con los factores de la escala ESADIT se encontró que hay una relación estadísticamente significativa entre la variable clasificatoria y el F2. Elevado involucramiento en la organización $r = .241$; ($p \leq .05$) (véase la Tabla 3.52).

Tabla 3.52. Relación entre Adicción al Trabajo y la cantidad de horas extra: resultados de la correlación de Pearson.

	F2. Elevado involucramiento en la organización
Cantidad de horas extra	.241*

Nota: *($p \leq .05$).

Al comparar el tipo de trabajador con las variables de la escala de adicción al trabajo se encontró que hay una relación significativa entre el tipo de trabajador y el F5. Conductas compulsivas ($F = 4.136$; $p = .004$).

Como se observa en la Tabla 3.53 los profesionistas independientes obtuvieron puntuaciones significativamente más altas, seguido de los trabajadores independientes, después los trabajadores asalariados y finalmente los empresarios.

Tabla 3.53. Relación entre Adicción al Trabajo y el tipo de trabajador: resultados del análisis de varianza.

Adicción al trabajo	Tipo de trabajador	N	Media	ds	F	P
F5. Conductas compulsivas	Asalariado	81	2.69	.43	5.094	.003*
	Empresario	5	2.64	.25		
	Profesionista independiente	9	3.20	.40		
	Trabajador independiente	7	3.04	.49		

Nota: * $p \leq .01$.

Al hacer el análisis para conocer si hay relación entre la adicción al trabajo y el tipo de jornada, se encontró que hay una relación entre la variable tipo de jornada y el F1. Impulso intrínseco ($t = -2.130$; $p = .036$) (véase la Tabla 3.54). Los resultados indican que el porcentaje de la muestra que tiene una jornada de tiempo parcial muestra puntuaciones más altas que el porcentaje de la muestra que tiene una jornada de tiempo completo.

Tabla 3.54. Relación entre Adicción al Trabajo y el tipo de jornada: resultados del análisis t-Student.

Adicción al trabajo	Tipo de jornada	N	Media	ds	t	gl	p
F1. Impulso intrínseco	Tiempo completo	74	3.02	.66	-2.130	96.036	.036*
	Tiempo parcial	31	3.23	.35			

Nota: * $p \leq .05$.

Los resultados del análisis de correlación de Pearson mostraron que existe una relación estadísticamente significativa entre el factor global F7. Adicción al trabajo y los días de descanso que semanalmente tuvieron los participantes de la muestra (véase Tabla 3.55).

Tabla 3.55. Relación entre Adicción al Trabajo y la cantidad de días de descanso: resultados de la correlación de Pearson.

F7. Adicción al trabajo	
Días de descanso	-.226*

Nota: *($p \leq .05$).

Los resultados del análisis de correlación de Pearson arrojaron que la cantidad de horas destinadas al trabajo principal está relacionada con los factores: F2. Elevado involucramiento en la organización $r = .200$; ($p \leq .05$) y F6. Comunicación interpersonal deficiente $r = .270$; ($p \leq .01$) (véase Tabla 3.56).

Tabla 3.56. Relación entre Adicción al Trabajo y la cantidad de horas destinadas al trabajo principal: resultados de la correlación de Pearson.

	F2. Elevado involucramiento en la organización	F6. Comunicación interpersonal deficiente
Cantidad de horas destinadas al trabajo principal	.200*	.270**

Nota: * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

Al comparar los factores de la escala ESADIT con la disponibilidad para descansar durante la jornada laboral se encontró que hay una relación estadísticamente significativa entre la variable clasificatoria y el F6. Comunicación interpersonal deficiente ($t=2.31$; $p=.027$).

Los resultados de la Tabla 3.57 muestran que los trabajadores que disponen de descanso durante la jornada laboral arrojaron puntuaciones más altas en el factor 6. Comunicación interpersonal deficiente en comparación con los trabajadores que no contaron con descanso durante la jornada.

Tabla 3.57. Relación entre Adicción al Trabajo y la disponibilidad de descanso durante la jornada laboral: resultados del análisis t-Student.

Adicción al trabajo	Disponibilidad para descansar	N	Media	ds	t	gl	p
F6. Comunicación interpersonal deficiente	Si	85	2.00	.46	2.31	31.84	.027*
	No	17	1.79	.31			

Nota: * $p \leq .05$.

Los resultados de la correlación de Pearson mostraron que existe relación negativa entre los minutos que dispone una persona para descansar durante su jornada laboral y el F4. Dificultad para delegar $r=-.228$; ($p \leq .05$) de la escala de adicción al trabajo (véase Tabla 3.58).

Tabla 3.58. Relación entre Adicción al Trabajo y los minutos para descansar durante la jornada laboral: resultados de la correlación de Pearson.

	F4. Dificultad para delegar
Minutos para descansar durante la jornada	-.228*

Nota: * $p \leq .05$.

Al comparar la cantidad de cursos recibidos durante los últimos 12 meses y los factores de la escala ESADIT se encontró que hay una relación estadísticamente significativa entre la cantidad de cursos recibidos y el F5. Conductas compulsivas $r=.204$; ($p\leq.05$) (véase Tabla 3.59).

Tabla 3.59. Relación entre Adicción al Trabajo y la cantidad de cursos recibidos: resultados de la correlación de Pearson.

	F5. Conductas compulsivas
Cantidad de cursos recibidos	.204*

Nota: * $p\leq.05$.

Los resultados del análisis de correlación de Pearson mostraron que hay una relación significativa entre la cantidad de horas a la semana que la muestra tuvo para descansar y el F1. Impulso intrínseco $r=.211$; ($p\leq.05$) de la escala ESADIT (véase Tabla 3.60).

Tabla 3.60. Relación entre Adicción al Trabajo y la cantidad de horas para descansar o divertirse: resultados de la correlación de Pearson.

	F1. Impulso intrínseco
Cantidad de horas para descansar o divertirse	.211*

Nota: * $p\leq.05$.

Al comparar la actividad económica de la organización y los factores de la escala de adicción al trabajo se encontró que hay una relación significativa entre la actividad económica de la organización y el F4. Dificultad para delegar ($F= 2.926$; $p=.038$).

Como se puede observar en la Tabla 3.61 el porcentaje de la muestra que labora en organizaciones dedicadas a la fabricación y comercialización de productos obtuvo puntuaciones significativamente más altas, seguido de las organizaciones dedicadas a la comercialización, después las organizaciones dedicadas a los servicios, por último, las dedicadas a otro tipo de actividad.

Tabla 3.61. Relación entre Adicción al Trabajo y la actividad económica de la organización: resultados del análisis de varianza.

Adicción al trabajo	Actividad económica	N	Media	ds	F	P
F4. Dificultad para delegar	Fabricación y comercialización de productos	9	2.74	.74	2.926	.038*
	Comercialización	11	2.45	.49		
	Servicios	74	2.30	.50		
	Otra	8	2.05	.47		

Nota: * $p \leq .05$.

Al comparar el tamaño de la organización con los factores de la escala ESADIT se encontró que hay relación entre el tamaño de la organización donde estaba laborando la muestra y el F4. Dificultad para delegar ($F=3.443$; $p= .020$) encontrando que los trabajadores de organizaciones pequeñas tuvieron puntuaciones más altas, seguido de las organizaciones medianas, después las micro-organizaciones, por último, se encuentran los trabajadores de organizaciones grandes.

Por otro lado, se encontró que hay una relación entre el tamaño de la organización y el F5. Conductas compulsivas ($F=4.349$; $p= .006$) encontrando que los trabajadores de organizaciones medianas arrojaron puntuaciones más altas, seguido de las organizaciones pequeñas, después las micro-organizaciones y por último se encuentran los trabajadores de organizaciones grandes (véase Tabla 3.62).

Tabla 3.62. Relación entre Adicción al Trabajo y el tamaño de la organización: resultados del análisis de varianza.

Adicción al trabajo	Tamaño de la organización	N	Media	ds	F	P
F4. Dificultad para delegar	Micro	22	2.47	.53	3.443	.020*
	Pequeña	16	2.56	.58		
	Mediana	10	2.52	.67		
	Grande	52	2.18	.44		
F5. Conductas compulsivas	Micro	22	2.80	.34	4.349	.006**
	Pequeña	17	2.92	.50		
	Mediana	10	3.10	.44		
	Grande	53	2.65	.39		

Nota: * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

Finalmente, no se encontró relación estadísticamente significativa entre alguno de los factores de la escala de adicción al trabajo y las siguientes variables clasificatorias: edad, escolaridad, estado civil, cantidad de hijos, tiempo de traslado de la casa al trabajo, tipo de personas con las que vive, cantidad de personas que dependen económicamente del sujeto, turno, personal a cargo, nivel jerárquico, salario mensual, tiempo de antigüedad, tipo de contrato, cantidad de empleos, actividad física, actividad deportiva, tipo de organización y sector de la organización.

3.2.5 Fase cinco: relación entre las variables clasificatorias y la Calidad de Vida en el Trabajo

Se realizaron análisis estadísticos de correlación de Pearson, análisis de varianza y prueba t-Student para determinar si existe relación entre las variables clasificatorias y la variable calidad de vida en el trabajo. A continuación, se presentan las variables clasificatorias tuvieron una relación significativa con la calidad de vida en el trabajo.

Al comparar la variable escolaridad con los factores de la escala CVT se encontró que hay una relación significativa entre esta variable clasificatoria y el F7. Seguridad y salud en el trabajo ($F= 5.145$; $p= .002$), encontrando puntuaciones significativamente más altas en el nivel bachillerato, después en nivel secundaria, seguido de nivel posgrado, por último, en nivel licenciatura.

Así mismo, se encontró relación entre la escolaridad y el F8. Contenido y significado del trabajo ($F=3.570$; $p= .017$), encontrando puntuaciones más altas en nivel secundaria, seguido de nivel bachillerato, después en nivel licenciatura y por último, en nivel posgrado.

También, se encontró relación entre la escolaridad y el F10. Autonomía en el trabajo ($F=3.937$; $p=.011$) reportando puntuaciones más altas a nivel secundaria, seguido por nivel posgrado, después a nivel bachillerato y por último a nivel licenciatura (véase Tabla 3.63).

Tabla 3.63. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y la escolaridad: resultados del análisis de varianza.

CVT	Escolaridad	N	Media	ds	F	P
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Secundaria	12	4.64	1.02	5.145	.002**
	Bachillerato	48	5.09	.85		
	Licenciatura	32	4.27	1.01		
	Posgrado	11	4.57	.87		
F8. Contenido y significado del trabajo	Secundaria	12	5.25	.59	3.570	.017*
	Bachillerato	51	4.87	.81		
	Licenciatura	31	4.56	.64		
	Posgrado	11	4.37	.98		
F10. Autonomía en el trabajo	Secundaria	12	4.41	.84	3.937	.011*
	Bachillerato	51	4.3	.80		
	Licenciatura	33	3.7	.76		
	Posgrado	10	4.4	.76		

Nota: * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

Los resultados reportaron que hay una relación estadísticamente significativa entre el tiempo de traslado de la casa al trabajo de los participantes y el F1. Equilibrio trabajo-familia $r = -.219$; ($p \leq .05$) de la escala CVT (véase Tabla 3.64).

Tabla 3.64. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y el tiempo de traslado de la casa al lugar donde labora: resultados de la correlación de Pearson.

F1. Equilibrio trabajo-familia	
Tiempo de traslado de la casa al trabajo	-.219*

Nota: * $p \leq .05$.

Al comparar los factores de la escala CVT con el tipo de personas con las que reportó vivir la muestra se encontró que hay una relación significativa entre esta variable clasificatoria y el F1. Equilibrio trabajo-familia ($F = 3.228$; $p = .010$).

El porcentaje de la muestra que obtuvo puntuaciones más altas fue la que vivía con sus hijos, después por los que vivían con pareja e hijos, posteriormente lo que vivían solos, después los que vivían con sus padres y por último, los que vivían con su pareja (véase Tabla 3.65).

Tabla 3.65. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y el tipo de personas con las que vive el sujeto: resultados del análisis de varianza.

CVT	Tipo de personas con las que vive el sujeto	N	Media	ds	F	P
F1. Equilibrio trabajo-familia	Solo	5	4.74	.69	3.228	.010**
	Con pareja	6	4.33	.49		
	Con pareja e hijos	52	5.03	.67		
	Con hijos	10	5.35	.61		
	Con padres	27	4.69	.88		

Nota: ** $p=.01$.

Se encontró que hay una relación significativa entre la cantidad de personas que dependen económicamente del participante y el F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo $r=-.211$; ($p\leq.05$) (véase Tabla 3.66).

Tabla 3.66. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y la cantidad de personas que dependen económicamente del participante: resultados de la correlación de Pearson.

F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	
Cantidad de personas que dependen económicamente del participante	.211*

Nota: * $p\leq.05$.

Al comparar los factores de la escala CVT se encontró que el F1. Equilibrio trabajo-familia está relacionado con la variable clasificatoria: turno ($F=3.675$; $p=.015$). Siendo otro tipo de turno el que obtuvo mayores puntuaciones, seguido del turno matutino, después el turno vespertino y por último, el turno mixto (véase Tabla 3.67).

Tabla 3.67. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y el turno: resultados del análisis de varianza.

CVT	Turno	N	Media	ds	F	P
F1. Equilibrio trabajo-familia	Matutino	39	5.18	.63	3.675	.015*
	Vespertino	11	4.90	.92		
	Mixto	51	4.71	.75		
	Otro	5	5.37	.61		

Nota: * $p\leq.05$.

Los resultados del análisis estadístico entre la variable personal a cargo y la escala CVT mostraron que hay una relación significativa entre el porcentaje de la muestra que tiene o no personal bajo su dirección y el F5. Bienestar en el trabajo ($t=3.137$; $p=.002$).

Se encontró que las personas que tenían personal a cargo obtuvieron puntuaciones más altas en comparación con las personas que no tenían personal bajo su supervisión (véase Tabla 3.68).

Tabla 3.68. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y la variable personal a cargo: resultados del análisis t-Student.

CVT	Personal a cargo	N	Media	ds	t	gl	p
F5. Bienestar en el trabajo	Si	44	5.08	.70	3.137	97.249	.002**
	No	56	4.55	.98			

Nota: ** $p \leq .01$.

Por otro lado, se encontró que hay una relación significativa entre la cantidad de personal a cargo y los factores: F2. Satisfacción con el trabajo $r = .226$; ($p \leq .05$), F3. Desarrollo laboral y profesional $r = .207$; ($p \leq .05$), F4. Motivación en el trabajo $r = .196$; ($p \leq .05$), F5. Bienestar en el trabajo $r = .238$; ($p \leq .05$), F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo $r = .226$; ($p \leq .05$), F8. Contenido y significado del trabajo $r = .275$; ($p \leq .01$), F9. Retribución económica por el trabajo $r = .244$; ($p \leq .05$), F12. Participación en la toma de decisiones $r = .286$; ($p \leq .01$), F13. Relaciones interpersonales $r = .203$; ($p \leq .05$), F15. Apoyo organizacional $r = .201$; ($p \leq .05$), F16. Reconocimiento $r = .217$; ($p \leq .05$) y F17. Calidad de vida en el trabajo $r = .249$; ($p \leq .05$) (véase Tabla 3.69).

Tabla 3.69. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y la cantidad de personal a cargo: resultados de la correlación de Pearson.

	F2	F3	F4	F5	F6	F8	F9	F12	F13	F15	F16	F17
Cantidad de personal a cargo	.226*	.207*	.196*	.238*	.226*	.275**	.244*	.286**	.203*	.201*	.217*	.249*

Nota: F2. Satisfacción con el trabajo, F3. Desarrollo laboral y profesional, F4. Motivación en el trabajo, F5. Bienestar en el trabajo, F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo, F8. Contenido y significado del trabajo, F9. Retribución económica por el trabajo, F12. Participación en la toma de decisiones, F13. Relaciones interpersonales, F15. Apoyo organizacional, F16. Reconocimiento, F17. Calidad de vida en el trabajo. * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

Al comparar el nivel jerárquico con las variables de la escala CVT se encontró que hay una relación estadísticamente significativa entre el nivel jerárquico y los factores: F1. Equilibrio trabajo-familia (F=4.650; p=.012), F2. Satisfacción con el trabajo (F=5.621; p=.005), F3. Desarrollo laboral y profesional (F=7.116; p=.001), F4. Motivación en el trabajo (F=7.565; p=.001), F5. Bienestar en el trabajo (F=8.595; p=.000), F8. Contenido y significado del trabajo (F=8.044; p=.001), F9. Retribución económica por el trabajo (F=5.692; p=.005), F10. Autonomía en el trabajo (F=3.343; p=.039), F12. Participación en la toma de decisiones (F=12.622; p=.000), F15. Apoyo organizacional (F=6.310; p=.003), F16. Reconocimiento (F=6.115; p=.003) y F17. Calidad de vida en el trabajo (F=8.920; p=.000) (véase Tabla 3.70).

Como se puede observar en la siguiente tabla, en casi todos los factores se encontraron puntuaciones significativamente más altas en las personas con un nivel directivo, seguido de los trabajadores con mandos medios y por último, se ubicaron las puntuaciones del personal operativo.

Tabla 3.70. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y el nivel jerárquico: resultados del análisis de varianza.

CVT	Nivel jerárquico	N	Media	ds	F	P
F1. Equilibrio trabajo-familia	Directivo	15	5.46	0.52	4.650	.012*
	Mandos medios	47	4.87	0.78		
	Operativo	43	4.81	0.73		
F2. Satisfacción con el trabajo	Directivo	15	5.60	0.46	5.621	.005**
	Mandos medios	47	5.13	0.61		
	Operativo	44	5.00	0.62		
F3. Desarrollo laboral y profesional	Directivo	16	5.34	0.50	7.116	.001**
	Mandos medios	46	4.57	0.91		
	Operativo	43	4.32	1.05		
F4. Motivación en el trabajo	Directivo	16	5.39	0.57	7.565	.001**
	Mandos medios	47	4.66	0.89		
	Operativo	42	4.41	0.90		
F5. Bienestar en el trabajo	Directivo	16	5.35	0.63	8.595	.000**
	Mandos medios	45	4.92	0.72		
	Operativo	41	4.40	1.01		

CVT	Nivel jerárquico	N	Media	ds	F	P
F8. Contenido y significado del trabajo	Directivo	15	5.35	0.57	8.044	.001**
	Mandos medios	45	4.86	0.69		
	Operativo	43	4.48	0.86		
F9. Retribución económica por el trabajo	Directivo	15	4.70	0.93	5.692	.005**
	Mandos medios	45	4.07	1.00		
	Operativo	42	3.67	1.11		
F10. Autonomía en el trabajo	Directivo	15	4.52	0.78	3.343	.039*
	Mandos medios	47	4.27	0.77		
	Operativo	43	3.95	0.84		
F12. Participación en la toma de decisiones	Directivo	15	5.03	0.71	12.622	.000**
	Mandos medios	45	4.48	0.83		
	Operativo	43	3.88	0.83		
F15. Apoyo organizacional	Directivo	15	5.32	0.76	6.310	.003**
	Mandos medios	44	4.68	0.93		
	Operativo	41	4.37	0.91		
F16. Reconocimiento	Directivo	15	4.95	0.85	6.115	.003**
	Mandos medios	46	4.43	0.96		
	Operativo	42	4.03	0.86		
F17. Calidad de vida en el trabajo	Directivo	14	5.37	0.54	8.920	.000**
	Mandos medios	45	4.65	0.74		
	Operativo	41	4.37	0.84		

Nota: * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

Se encontró que hay una relación significativa entre el salario mensual recibido y los siguientes factores de la escala CVT: F3. Desarrollo laboral y profesional $r = .271$; ($p \leq .05$), F4. Motivación en el trabajo $r = .349$; ($p \leq .01$), F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo $r = .256$; ($p \leq .05$), F8. Contenido y significado del trabajo $r = .313$; ($p \leq .01$), F9. Retribución económica por el trabajo $r = .356$; ($p \leq .01$), F12. Participación en la toma de decisiones $r = .280$; ($p \leq .05$), F16. Reconocimiento $r = .332$; ($p \leq .01$) y F17. Calidad de vida en el trabajo $r = .308$; ($p \leq .01$) (véase Tabla 3.71).

Tabla 3.71. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y el salario mensual: resultados de la correlación de Pearson.

	F3	F4	F6	F8	F9	F12	F16	F17
Salario mensual	.271*	.349**	.256*	.313**	.356**	.280*	.332**	.308**

Nota: F3. Desarrollo laboral y profesional, F4. Motivación en el trabajo, F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo, F8. Contenido y significado del trabajo, F9. Retribución económica por el trabajo, F12. Participación en la toma de decisiones, F16. Reconocimiento, F17. Calidad de vida en el trabajo. * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

Por otro lado, se encontró que hay una relación estadísticamente significativa entre la cantidad de horas que se le dedica al trabajo principal y el factor global calidad de vida en el trabajo $r = .201$; ($p \leq .05$) (véase Tabla 3.72).

Tabla 3.72. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y la cantidad de horas que se le dedica al trabajo principal: resultados de la correlación de Pearson.

	F17. Calidad de vida en el trabajo
Cantidad de horas dedicadas al trabajo principal	.201*

Nota: * $p \leq .05$.

Al comparar la cantidad de cursos recibidos que fueron pagados por la organización en los últimos 12 meses se encontró que esta variable tiene una relación significativa con los siguientes factores de la escala CVT: F1. Equilibrio trabajo-familia $r = .217$; ($p \leq .05$), F2. Satisfacción con el trabajo $r = .259$; ($p \leq .01$), F3. Desarrollo laboral y profesional $r = .217$; ($p \leq .05$), F4. Motivación en el trabajo $r = .245$; ($p \leq .05$), F5. Bienestar en el trabajo $r = .216$; ($p \leq .05$), F8. Contenido y significado del trabajo $r = .228$; ($p \leq .05$), F11. Estabilidad laboral $r = .219$; ($p \leq .05$), F12. Participación en la toma de decisiones $r = .248$; ($p \leq .05$), F15. Apoyo organizacional $r = .248$; ($p \leq .05$) y F16. Reconocimiento $r = .254$; ($p \leq .05$) (véase Tabla 3.73).

Tabla 3.73. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y la cantidad de personal a cargo: resultados de la correlación de Pearson.

	F1	F2	F3	F4	F5	F8	F11	F12	F15	F16
Cantidad de cursos recibidos	.217*	.259**	.217*	.245*	.216*	.228*	.219*	.248*	.248*	.254*

Nota: F1. Equilibrio trabajo-familia, F2. Satisfacción con el trabajo, F3. Desarrollo laboral y profesional, F4. Motivación en el trabajo, F5. Bienestar en el trabajo, F8. Contenido y significado del trabajo, F11. Estabilidad laboral, F12. Participación en la toma de decisiones, F15. Apoyo organizacional, F16. Reconocimiento. * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

Por último, no se encontró relación estadísticamente significativa entre los factores de la escala de calidad de vida en el trabajo y las siguientes variables clasificatorias: edad, sexo, estado civil, cantidad de hijos, cantidad de horas extra laboradas, tipo de trabajador, tiempo de antigüedad, cantidad de empleos, tipo de jornada, cantidad de días de descanso, descanso durante la jornada laboral, actividad física, actividad deportiva, tipo de organización, actividad económica, sector de la organización y tamaño de la organización.

4. Discusión

En este capítulo se presenta la discusión de los resultados conseguidos en esta investigación, los cuales se contrastan con los resultados conseguidos en la revisión efectuada a la literatura.

Para seguir con la misma línea de trabajo, los resultados de la discusión se presentan en las dos etapas que se han estado trabajando: elaboración de la escala de adicción al trabajo y como parte del piloteo de las escalas ESADIT y CVT se presentan los hallazgos obtenidos al realizar los análisis estadísticos entre las variables: adicción al trabajo, calidad de vida laboral y las variables clasificatorias.

Con base en la revisión a la literatura, se eligieron los factores primarios y secundarios que se consideró miden la adicción al trabajo, estos factores primarios son: F1. Impulso intrínseco y F2. Elevado involucramiento en la organización. Los factores secundarios se componen del: F3. Control del trabajo, F4. Dificultad para delegar, F5. Conductas compulsivas y F6. Comunicación interpersonal deficiente. Por último, se agrega el F7. Adicción al trabajo que evalúa de manera integral los factores antes mencionados.

El banco de reactivos de la escala ESADIT se compuso de 126 reactivos de tipo Likert, de los cuales quedaron 89 reactivos después de la validez interjueces, posteriormente quedaron 57 reactivos al realizar los análisis estadísticos. La escala CVT se compuso de 254 reactivos de tipo Likert, los cuales quedaron reducidos a 159 reactivos de acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis estadístico. En el análisis de la distribución de curvas normales y de discriminación no hubo reactivos eliminados en ninguna de las escalas, lo que indica que los reactivos discriminan entre puntuaciones altas y bajas.

La confiabilidad de la ESADIT y la escala CVT es significativa. La escala ESADIT reportó un rango de confiabilidad entre $\alpha=.656$ y $\alpha=.836$. Mientras que la escala CVT reportó un rango de confiabilidad entre $\alpha=.745$ y $\alpha=.917$. Por otra parte, al comparar la ESADIT con los instrumentos de medición de adicción al trabajo más utilizados, se encontró que el alfa de Cronbach global de la escala ESADIT ($\alpha=.81$) es semejante al de las siguientes escalas: WART ($\alpha=.85$), WORKBAT ($\alpha=.80$), SNAP-Work ($\alpha=.82$), DUWAS ($\alpha=.87$) y BWAS ($\alpha=.84$).

Las bondades de la ESADIT se confirman empíricamente y apoyan las proposiciones de diferentes autores. A continuación, se presentan los hallazgos que tienen un sustento teórico.

Respecto a la adicción al trabajo y las características que la definen, autores como Killinger (1993 citado en Echeburúa, 2000) propusieron cuatro características de la adicción al trabajo: la elevada actividad laboral, el impulso a trabajar debido a presiones internas, la poca o nula capacidad para disfrutar de las actividades laborales y la búsqueda de reconocimiento y poder. Este resultado coincide con los resultados de esta investigación, específicamente en los factores F1. Impulso intrínseco (equivalente al factor impulso a trabajar) y F2. Elevado involucramiento en la organización (equivalente al factor elevada actividad laboral), los cuales obtuvieron una relación estadísticamente significativa con el factor global Adicción al Trabajo de la escala ESADIT.

Por su parte, Salanova et al. (2006) señalaron que en la adicción al trabajo existe un componente que se forma del trabajo excesivo y un componente que se forma de la compulsión por trabajar. Los cuales fueron propuestos en las escalas DUWAS y DUWAS-10. Esta información coincide con los hallazgos encontrados en esta investigación debido a que las correlaciones de Pearson más altas fueron entre el factor global Adicción al Trabajo y los factores: F2. Elevado involucramiento en la organización y F5. Conductas compulsivas.

De acuerdo con los resultados encontrados por Patel et al. (2012), se propone que el control del trabajo tiene una relación estadísticamente significativa con el involucramiento en el trabajo. Lo cual coincide con los hallazgos reportados en esta investigación debido a que se comprobó la existencia de una relación estadísticamente significativa entre los factores F2. Elevado involucramiento en la organización y el F3. Control del trabajo de la escala ESADIT.

En esta investigación se identificó una relación estadísticamente significativa entre la adicción al trabajo y los factores: F3. Control del trabajo y F4. Dificultad para delegar. Lo que coincide con los hallazgos reportados por Spence y Robbins (1992 citados en Burwell y Chen, 2002) al encontrar que las personas adictas al trabajo prefieren tener control de las condiciones en que trabajan y como resultado raramente delegan actividades a sus

compañeros, lo cual podría afectar su rendimiento debido a los altos niveles de perfeccionismo que se exigen y que exigen a los demás.

Mediante el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvieron las correlaciones significativas entre los factores de las escalas ESADIT y CVT, las asociaciones obtuvieron un rango entre $r=.195$ y $r=.381$. Sin embargo, no se encontró relación estadísticamente significativa entre los factores globales: F7. Adicción al trabajo y F17. Calidad de vida en el trabajo.

Con respecto al deterioro en las relaciones interpersonales dentro y fuera de la organización, entiéndase por relaciones interpersonales, la relación entre el trabajador incesante y su familia, amigos, compañeros de trabajo y superiores. Los hallazgos encontrados en esta investigación proponen que existe una relación negativa entre el F6. Comunicación interpersonal deficiente y los factores: F1. Equilibrio entre el trabajo y la familia, F12. Participación en la toma de decisiones dentro de la organización, F13. Relaciones interpersonales y F14. Retroalimentación. Este resultado coincide con los hallazgos reportados por Andreassen et al. (2007 citado en Mirza, 2012); Avena (1971 citado en Brady et al., 2008); Castañeda y García de Alba (2011); Llorens y del Líbano (2012); Kaufman y Uhlenberg (2000 citados en Aziz y Cunningham, 2008); Robinson y Post (1997 citados en Robinson et al., 2001); Taris, Schaufeli, y Verhoeven (2005 citados en Brady et al., 2008); Burke (2001) quienes proponen que una persona adicta al trabajo muestra problemas al relacionarse con los demás, percibe menor apoyo por parte de la organización, aunado a mayores conflictos dentro y fuera del lugar del trabajo, por ejemplo, en sus relaciones familiares, sociales y con sus compañeros de trabajo.

Estos resultados señalan que la persona adicta al trabajo podría tener dificultad para equilibrar los roles, las demandas y las presiones del trabajo con su familia o su vida personal, lo que de acuerdo con Patlán (2012) podría generarle la sensación de estar preocupada, agobiada, estresada, incompetente, insatisfecha, inestable, desmotivada, incómoda, desconcentrada, decepcionada e incomprendida. También, se estima que dentro de la organización, el trabajador no puede comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo y personas vinculadas a la organización, tales como, clientes o usuarios, impidiéndole establecer vínculos de confianza y apoyo, lo que puede

ocasionar que se sienta aislado, triste, inseguro, preocupado, molesto, frustrado, desconfiado, reprimido o antisocial (Patlán, 2012).

La existencia de una relación negativa entre la comunicación interpersonal y el equilibrio entre el trabajo y la familia y las relaciones interpersonales, también es sustentada por el modelo de transferencia o contagio que propone que la percepción de la satisfacción que un individuo tiene de su trabajo se extenderá a otras esferas de la vida del trabajador (Georges y Brief, 1990; Kavanagh y Halpern, 1977; Schmitt y Bedian 1982; Kornhauser, 1965 citados en Martel y Dupuis, 2006).

Por otro lado, investigaciones realizadas por Burke (2001 citado en Mirza, 2012) señalan que hay una asociación positiva entre la adicción al trabajo y las promociones a un mejor puesto o el aumento del salario. Lo que coincide con los hallazgos de esta investigación, ya que se encontró que los factores: F1. Impulso intrínseco, F2. Elevado involucramiento en la organización y F5. Conductas compulsivas están relacionados con el F3. Desarrollo laboral y profesional propuesto en la escala CVT. Lo que sugiere que los trabajadores incesantes tienen más oportunidades de aplicar y desarrollar sus habilidades en el trabajo, lo que les permite adquirir conocimientos y desarrollar nuevas habilidades con la posibilidad de ascender a una mejor posición.

Por su parte, Stoeber, Davis y Townley (2013) propusieron que las personas más propensas a mostrar algún nivel de adicción al trabajo son las que mostraron mayor motivación laboral (caracterizada por un alto grado de conciencia sobre sus objetivos personales, por un alto grado de auto-control, participación y motivación por recompensas internas). Este hallazgo coincide con los resultados de esta investigación, ya que se encontró una relación estadísticamente significativa entre el F4. Motivación en el trabajo de la escala CVT y aquellas personas que dedican tiempo y energía en exceso al trabajo (F2. Elevado involucramiento en la organización), lo que les impide realizar otro tipo de actividades, incluso en el tiempo libre.

Los hallazgos de esta investigación reportaron una relación estadísticamente significativa entre el F2. Satisfacción en el trabajo de la escala CVT y el F2. Elevado involucramiento en la organización, el F1. Impulso intrínseco y el F5. Conductas compulsivas de la ESADIT. Lo cual coincide con los hallazgos reportados por Machlowitz (1979 citado en Mirza, 2012); Brady et al. (2008); Further, Snir y Harpaz (2004 citados en

Brady et al., 2008); quienes encontraron que existe una relación positiva entre la adicción al trabajo y la satisfacción laboral. Además, sugirieron que debido a esa satisfacción es que las personas adictas al trabajo pueden hacer frente a situaciones difíciles como la excesiva carga de trabajo o la presión ejercida por los superiores (McMillan y O'Driscoll, 2004).

Al realizar la comparación entre los niveles de adicción al trabajo y las variables clasificatorias, algunos de los factores de la ESADIT reportaron diferencias estadísticamente significativas respecto al sexo, la cantidad de horas destinadas al trabajo principal, las horas extra, los días de descanso y los minutos para descansar durante la jornada.

Por ejemplo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el sexo y el F2. Elevado involucramiento en la organización, presentando un mayor nivel de involucramiento en la organización los trabajadores del sexo masculino. Esto coincide con algunos hallazgos reportados por Burke et al. (2006); Echeburúa (2000); Keown (2007); los cuales sugieren que los hombres dedican mayor tiempo y energía al trabajo, es decir, están más involucrados con su trabajo en comparación con las mujeres. A lo largo del tiempo se ha pensado que esto es debido a que los hombres son los que deben proveer el sustento de la familia y por ello se espera que trabajen más horas de lo establecido (Kaufman y Uhlenberg, 2000 citados en Aziz y Cunningham, 2008).

En cuanto al promedio semanal de horas laboradas, Robinson (1989) indicó que el promedio de horas laboradas a la semana fue de 49.2 para los hombres y 45.8 para las mujeres. Por su parte Keown (2007), informó que trabajar al menos 50 horas por semana es una de las características de las personas adictas al trabajo. Estos datos se acercan a los encontrados en esta investigación, ya que, la muestra reportó haber trabajado en promedio 47 horas a la semana.

Por otro lado, los resultados de esta investigación muestran que hay una relación estadísticamente significativa entre el número de horas destinadas al trabajo principal y los factores: F2. Elevado involucramiento en la organización y F6. Comunicación interpersonal deficiente. Lo que coincide con los datos presentados por Salanova et al. (2006) cuando propone que a la persona adicta al trabajo le interesa más dedicar su tiempo a terminar una tarea que dedicarlo a trabajar en equipo, lo que genera un descuido de la relación que establece con sus compañeros.

Los hallazgos de esta investigación sugieren que existe una relación negativa entre el F4. Dificultad para delegar y los minutos que una persona utiliza para descansar durante su jornada laboral, lo cual puede deberse a la imposibilidad para distribuir tareas entre los subordinados y trabajar en equipo, es decir, una persona adicta al trabajo dedica más tiempo a sus actividades laborales (Salanova et al., 2006) y por lo tanto, tiene menos tiempo para descansar.

Los análisis de correlación mostraron que existe una relación negativa entre el F7. Adicción al trabajo y los días de descanso, lo que sugiere que entre mayor sea el nivel de adicción al trabajo, la persona dispone de menos días para descansar. Esta información coincide con las conclusiones propuestas por Salanova et al. (2006) quienes mencionan que la persona adicta al trabajo dedica más tiempo a sus actividades laborales de lo que se le pide, además, hace frente a un gran número de demandas laborales como: competencias, conocimientos y habilidades, lo cual trae como consecuencia que frecuentemente, se lleve trabajo a casa o acuda a trabajar incluso cuando está enferma.

Al realizar la comparación entre los niveles de calidad de vida en el trabajo y las variables clasificatorias, se encontró que algunos de los factores de la escala CVT tienen diferencias estadísticamente significativas respecto a la escolaridad, el tiempo de traslado de la casa al trabajo, la cantidad de personal a cargo, el nivel jerárquico y el salario mensual recibido. Que de acuerdo con Segurado y Agulló (2002), se trata de indicadores del entorno sociolaboral que determinan factores económicos, políticos, ecológicos, sociales y tecnológicos del entorno laboral y que tienen impacto en la calidad de vida en el trabajo de los individuos.

Es importante señalar que quienes tienen una educación a nivel licenciatura y posgrado son quienes reportan menores puntajes en el F8. Contenido y significado del trabajo, lo que indica que los trabajadores con estudios superiores no perciben que se están desempeñando en un trabajo interesante, con significado, variado, bien considerado y con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo personal. Además, no perciben que el trabajo les ofrezca oportunidades de aplicación y desarrollo de sus conocimientos y habilidades, la toma de decisiones y el desarrollo personal y laboral. Lo que de acuerdo con Patlán (2012), puede ocasionar que se sientan frustrados, monótonos, incompetentes, desmotivados, molestos, insatisfechos, indiferentes, desvalorados y cansados. Este

hallazgo podría deberse a que el trabajo no satisface las necesidades de actualización y conocimiento de los trabajadores (Sirgy et al., 2011 en Chan y Wyatt, 2007).

En esta investigación, se encontró una relación estadísticamente significativa entre el F1. Equilibrio trabajo-familia y el tiempo de traslado de la casa al trabajo. Lo que sugiere que a mayor tiempo de traslado, mayor es la dificultad para establecer un equilibrio entre las demandas laborales y los roles, las demandas y las presiones personales o familiares, generando un desequilibrio entre el trabajador y su familia o vida personal, provocando estrés y afectando negativamente al trabajador en ambas esferas de su vida. Estos resultados son apoyados con los hallazgos propuestos por Granados (2011), quien propone que los horarios prolongados en el trabajo ocasionan en el trabajador dificultades para mantener las relaciones sociales y familiares, en este caso se estaría asumiendo que a mayores trayectos de casa al trabajo, menor sería el tiempo que la persona puede dedicarle a otras actividades.

Es interesante ver cómo la cantidad de personal a cargo tiene una relación significativa con el F17. Calidad de vida en el trabajo, lo cual indica que a mayor número de personas a cargo mayor es la satisfacción; la motivación y el bienestar en el trabajo; el desarrollo laboral y profesional; mejores son las condiciones y medio ambiente; el contenido y significado del trabajo; la retribución económica recibida; la participación en la toma de decisiones; las relaciones interpersonales; el apoyo organizacional y el reconocimiento.

Es primordial destacar que los puntajes del F17. Calidad de vida en el trabajo aumentan de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupa la persona dentro de la organización, siendo los niveles directivos aquellos que perciben un mejor equilibrio entre trabajo y familia; satisfacción con el trabajo; desarrollo laboral y profesional; motivación y bienestar laboral; autonomía en el trabajo; contenido y significado en el trabajo; retribución económica por el trabajo; participación en la toma de decisiones; apoyo organizacional y reconocimiento.

La existencia de una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo, el número de personas a cargo y el nivel jerárquico coincide con las necesidades propuestas por Sirgy et al. (2011 en Chan y Wyatt, 2007) quienes sugieren que tener reconocimiento del trabajo y de los logros obtenidos dentro y fuera de la organización; la realización del potencial físico e intelectual de la persona; el aprendizaje para mejorar las habilidades de trabajo y habilidades profesionales; el recibir un salario adecuado; tener tiempo suficiente

para asistir a las actividades familiares, además, tener buenas relaciones interpersonales en el trabajo y fuera de él son factores indispensables para mantener la calidad de vida en el trabajo. Lo cual parece ser al mismo tiempo un indicador de las necesidades satisfechas por los puestos directivos.

Por otra parte, Granados (2011) propone que cuando la percepción del salario no es acorde con el rendimiento del trabajador se produce: insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación y conflicto de intereses. Los hallazgos de esta investigación apoyan los resultados propuestos por Granados pero de forma positiva, ya que se encontró una relación estadísticamente significativa entre el factor F17. Calidad de vida en el trabajo y el salario mensual recibido. Lo que indica que entre mayor es el salario, mayor es el desarrollo laboral y profesional; la laboral; las condiciones y medio ambiente de trabajo; el contenido y significado del trabajo; la retribución económica; la participación en la toma de decisiones y el reconocimiento.

Al analizar las medias de los factores de la escala ESADIT, los niveles más altos fueron para los factores: F1. Impulso intrínseco ($\bar{x}=3.08$) y F5. Conductas compulsivas ($\bar{x}=2.78$). Lo que indica que los trabajadores tienen el deseo de trabajar sin otra motivación más que el trabajo (Spence y Robbins, 1992). Además, los trabajadores tienen la necesidad de apurarse, mantenerse ocupados o imponerse fechas límite para entregar su trabajo, lo cual involucra sentimientos de culpa cuando no pueden trabajar (Robinson, 1999). Este hallazgo parece de vital importancia ya que como lo indicó la correlación entre los factores de las escalas ESADIT y CVT, el impulso intrínseco y las conductas compulsivas podrían tener repercusiones a largo plazo en la calidad de vida en el trabajo específicamente en factores como: el equilibrio entre el trabajo y la familia; la satisfacción laboral; la motivación en el trabajo; el bienestar en el trabajo; el desarrollo laboral y profesional; el contenido y significado del trabajo; la retribución económica; el apoyo organizacional y el reconocimiento.

Por ello, se sugiere dar seguimiento a estas variables y establecer medidas de prevención más que de intervención. Por último, al comparar las puntuaciones medias de los factores de la escala CVT, se observó que en general se obtuvieron puntuaciones altas ($\bar{x}\geq 4$). Lo que indica un buen nivel de calidad de vida en el trabajo dentro de la muestra de trabajadores.

5. Conclusiones y recomendaciones

Para el mundo actual, ser una persona trabajadora es una cualidad apreciada, pero este hecho va más allá de ser un modo de ganarse la vida, ya que implica invertir tiempo y energía en el lugar de trabajo. En algunos casos, el trabajo llega a convertirse en la principal motivación de las personas ocasionando problemas en la calidad de vida dentro y fuera del trabajo, por ejemplo, en sus relaciones familiares, laborales y sociales.

En esta sección se presentan a manera de conclusión los hallazgos empíricos más importantes de la investigación, además, se responde a las preguntas de investigación y se aceptan o rechazan las hipótesis propuestas. Por último, se mencionan algunas limitaciones y recomendaciones para tenerlas en cuenta en futuras investigaciones.

La confiabilidad de los factores la escala ESADIT mostró un rango de alfa de Cronbach que va de $\alpha=.656$ a $\alpha=.836$. Lo que sugiere continuar con las adecuaciones al instrumento para mejorar los índices de confiabilidad más bajos.

Con respecto a las estadísticas descriptivas de la escala ESADIT se obtuvieron puntuaciones moderadas en la mayoría de los factores, con excepción del F6. Comunicación interpersonal deficiente que mostró puntuaciones bajas.

Por otro lado, la confiabilidad de los factores de la escala CVT mostró un rango de alfa de Cronbach que va de $\alpha=.745$ a $\alpha=.917$. Lo que indica que la escala es un instrumento confiable y adecuado en la medición de la calidad de vida en el trabajo.

Las estadísticas descriptivas de la escala CVT obtuvieron puntuaciones altas, lo que indica un buen nivel de calidad de vida en el trabajo en la muestra de trabajadores. Este hecho muestra que los trabajadores tienen una buena percepción de su trabajo y de las posibilidades que este les ofrece para satisfacer diferentes necesidades y expectativas personales, creando sentimientos de alegría, productividad, responsabilidad, satisfacción, compromiso y entusiasmo (Patlán, 2012).

En esta investigación se concluye que existe una relación entre los siete factores de la escala de adicción al trabajo y 16 factores de la escala de CVT. Se obtuvo un rango de correlaciones que va de $r=.195$ a $r=.381$, lo cual indica que las asociaciones entre los factores de las escalas son moderadas.

Por ejemplo, el F1. Impulso intrínseco se asoció con diez factores de la escala CVT. El F2. Elevado involucramiento en la organización se asoció con cinco factores de la escala CVT. El F3. Control del trabajo se asoció con dos factores de la escala CVT. El F4. Dificultad para delegar se asoció con tres factores de la escala CVT. El F5. Conductas compulsivas se asoció con cuatro factores de la escala CVT. El F6. Comunicación interpersonal deficiente se asoció con siete factores de la escala CVT. El F7. Adicción al trabajo se asoció con cuatro factores de la escala CVT. Por último, el F11. Estabilidad laboral de la escala CVT fue el único que no se asoció con alguno de los factores de la escala ESADIT. Debido a estos hallazgos, se apoya la hipótesis Ha1 de esta investigación.

El hecho de que la adicción al trabajo se encuentre asociada con algunos factores de la escala CVT confirma los hallazgos encontrados por Andreassen et al. (2007 citado en Mirza, 2012); Avena (1971 citado en Brady et al., 2008); Castañeda y García de Alba (2011); Llorens y del Líbano (2012); Kaufman y Uhlenberg (2000 citados en Aziz y Cunningham, 2008); Robinson y Post (1997 citados en Robinson et al., 2001); Taris, Schaufeli, y Verhoeven (2005 citados en Brady et al., 2008); Burke (2001) quienes plantean que una persona adicta al trabajo muestra problemas al relacionarse con los demás, percibe menor apoyo por parte de la organización, aunado a mayores conflictos dentro y fuera del lugar del trabajo, por ejemplo, en sus relaciones familiares, sociales y con sus compañeros de trabajo. Esta asociación también es confirmada por el modelo de transferencia o contagio que propone que la percepción sobre la satisfacción que un individuo tiene de su trabajo se extenderá a otras áreas o esferas de su vida (Georges y Brief, 1990; Kavanagh y Halpern, 1977; Schmitt y Bedian 1982; Kornhauser, 1965 citados en Martel y Dupuis, 2006).

Los hallazgos sobre la existencia de una asociación entre la adicción al trabajo y el desarrollo laboral y profesional encontrados en esta investigación confirman los hallazgos propuestos por Burke (2001 citado en Mirza, 2012) quien señala que hay una asociación positiva entre la adicción al trabajo y las promociones a un mejor puesto o el aumento del salario.

Los hallazgos de la presente investigación confirman los hallazgos propuestos por Stoeber, Davis y Townley (2013) quienes concluyeron que las personas más propensas a mostrar algún nivel de adicción al trabajo son las que tienen mayor motivación laboral.

En ese mismo sentido, los hallazgos encontrados en la asociación entre adicción al trabajo y satisfacción laboral son confirmados por Machlowitz (1979 citado en Mirza, 2012); Brady et al. (2008); Further, Snir y Harpaz (2004 citados en Brady et al., 2008) quienes concluyeron que existe una relación positiva entre la adicción al trabajo y la satisfacción laboral. Además, indicaron que debido a esa satisfacción es que las personas adictas al trabajo pueden hacer frente a situaciones difíciles como la excesiva carga de trabajo o la presión ejercida por los superiores (McMillan y O'Driscoll, 2004).

Por otro lado, se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre la adicción al trabajo y las variables clasificatorias, tales como: sexo, cantidad de horas extra laboradas, días de descanso, horas destinadas al trabajo principal y descanso durante la jornada. Lo que permite aceptar la Ha2 propuesta en esta investigación.

Estos hallazgos concuerdan con las conclusiones propuestas por Burke et al. (2006); Echeburúa (2000); Keown (2007) quienes sugieren que los hombres dedican mayor tiempo y energía al trabajo, es decir, que están más involucrados con su trabajo en comparación con las mujeres.

Los hallazgos de esta investigación también concuerdan con las conclusiones de Robinson (1989) quien indicó que el promedio de horas laboradas a la semana es de 49.2 para los hombres y 45.8 para las mujeres. Por su parte, Keown (2007) concluyó que trabajar al menos 50 horas por semana es una de las características de las personas adictas al trabajo.

Asimismo, el hecho de que la adicción al trabajo esté asociada con algunas de las características de la muestra, por ejemplo, el tiempo que se destina al trabajo y a descansar durante la jornada o fuera de ella, confirma los hallazgos de Salanova et al. (2006) quienes proponen que a la persona adicta al trabajo le interesa más dedicar su tiempo a terminar una tarea, que dedicarlo a trabajar en equipo, lo que genera un descuido de la relación que establece con sus compañeros.

Por otra parte, se encontró una relación significativa entre la calidad de vida laboral y las variables clasificatorias, tales como: escolaridad, tiempo de traslado de la casa al trabajo, cantidad de personal a cargo, nivel jerárquico y salario mensual. Lo que permite aceptar la Ha3 de esta investigación.

El hecho de que la calidad de vida en el trabajo esté asociada con algunas variables clasificatorias como la escolaridad se complementa con los hallazgos propuestos por Patlán (2012) quien concluye que cuando los trabajadores no perciben tener un trabajo interesante, con significado, variado, con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo personal, además, no perciben que el trabajo les ofrezca oportunidades de aplicación y desarrollo de conocimientos y habilidades, oportunidades en la toma de decisiones y el desarrollo personal y laborales es posible que se sientan frustrados, monótonos, incompetentes, desmotivados, molestos, insatisfechos, desvalorados y cansados.

La asociación entre la calidad de vida en el trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la familia se confirma con los hallazgos propuestos por Granados (2011), quien concluye que los horarios prolongados en el trabajo ocasionan en el trabajador dificultades para mantener las relaciones sociales y familiares, en este caso se asume que a mayores trayectos de la casa al trabajo, mayor sería el tiempo que involucra la jornada laboral.

Los hallazgos de la presente investigación apoyan las conclusiones de Sirgy et al. (2011 en Chan y Wyatt, 2007) respecto al nivel jerárquico y al número de personas a cargo como indicadores del reconocimiento del trabajo, de los logros obtenidos dentro y fuera de la organización, de la realización del potencial físico e intelectual de la persona y del aprendizaje para mejorar las habilidades de trabajo y habilidades profesionales, que además son factores indispensables para mantener la calidad de vida en el trabajo.

La asociación entre la calidad de vida en el trabajo y el salario confirma los hallazgos propuestos por Granados (2011) quien concluye que la percepción del salario debe ser acorde con el rendimiento del trabajador, de lo contrario se produce: insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación y conflicto de intereses. También se apoyan de los hallazgos propuestos por Sirgy et al. (2011 en Chan y Wyatt, 2007), quienes concluyen que recibir un salario adecuado, tener tiempo suficiente para asistir a las actividades familiares, además, tener buenas relaciones interpersonales en el trabajo y fuera de él son indicadores de buen nivel de calidad de vida en el trabajo.

Una de las limitaciones de esta investigación fue que la literatura sobre la adicción al trabajo es escasa, sobre todo en un marco de organizaciones mexicanas. Además, no hay antecedentes que estudien las dos variables de esta investigación. Por lo que se recomienda, continuar con la investigación sobre la adicción al trabajo y la calidad de vida laboral dentro de las organizaciones mexicanas.

Como parte de la adecuación a los instrumentos se propone que en la escala de CVT se realicen rangos en el reactivo 234 dedicado al salario, debido a que en la mayoría de los casos se presentó una negativa para indicar cuál era la cantidad exacta del salario, por lo tanto, se estaría suponiendo que con rangos los participantes se sentirían más cómodos para contestar ese reactivo.

Por otro lado, debido a que la confiabilidad de dos factores de la escala ESADIT tuvo índices menores a .70 se recomienda tener este hecho en consideración en futuras investigaciones. Una sugerencia para mejorar la confiabilidad de los factores es aumentar el número de la muestra.

Debido a que a la fecha no hay registro de alguna investigación sobre algún tipo de prevención específica para la adicción al trabajo que ofrezca protocolos de actuación confiables y válidos, se sugiere que la dirección de las próximas investigaciones en el tema esté orientada a encontrar o proponer soluciones para la prevención y el tratamiento de la adicción al trabajo, ya sea a nivel individual, organizacional o institucional. También, se sugiere combinar investigaciones cualitativas y cuantitativas para enriquecer el conocimiento sobre estas variables. Y proponer nuevas variables causales y consecuentes de la adicción al trabajo como podrían ser: el puesto; la cultura organizacional; el desarrollo laboral y profesional; el contenido y significado del trabajo; la retribución económica; el apoyo organizacional y el reconocimiento.

Al mismo tiempo, se confirma que existe una asociación entre la adicción al trabajo y algunos factores de la calidad de vida en el trabajo. También, se encontró una asociación entre algunas variables clasificatorias y la adicción al trabajo, de la misma manera se encontró una asociación entre algunas variables clasificatorias y la calidad de vida en el trabajo. Por lo tanto, se cumple con el objetivo principal de esta investigación y se comprueban las tres hipótesis alternas.

Por último, se concluye que la adicción al trabajo influye de manera positiva y negativa en la calidad de vida laboral generando conflictos en el equilibrio entre el trabajo y la familia, en el contenido y significado del trabajo y en las relaciones interpersonales, pero al mismo tiempo, incrementando el número de promociones a un mejor puesto, el salario, la motivación y la satisfacción en el trabajo.

Referencias bibliográficas

- Alli, B. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety*. Geneva: International Labour Office.
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). *Test psicológicos*. México: Prentice Hall.
- Ancer, L., Muñiz, M., Sánchez, M., de la Garza, A. y Barrón, V. (2013). Redes semánticas naturales sobre la práctica del psicólogo en escuelas públicas federales. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 8(3): 27-43.
- Andreassen, S., Hetland, J., Molde, H. y Pallesen, S. (2011). 'Workaholism' and Potential Outcomes in Well-Being and Health in a Cross-Occupational Sample. *Wiley Online Library*, 209-214.
- DOI: 10.1002/smi.1366
- Andreassen, C., Hetland, J. y Pallesen, S. (2010). The Relationship Between 'Workaholism', Basic Needs Satisfaction at Work and Personality. *European Journal of Personality*, 24: 3-17.
- DOI: 10.1002/per.737
- Andreassen, C. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3 (1): 1-11.
- Alonso-Fernández, F. (2003). *Las nuevas adicciones*. Madrid: TEA Ediciones.
- Aragón, L. (2004). Fundamentos Psicométricos en la Evaluación Psicológica. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 7(4): 23-43.
- Aragón, L. (2011). *Evaluación psicológica: historia, fundamentos teórico-conceptuales y psicometría*. México: Manual Moderno.
- Aziz, S. y Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*, 23 (8): 553-566.
- Bakker, A. y Rodríguez-Muñoz, A. (2012). Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24 (1): 62-65.

- Bausela, E. (2008). Neuropsicología y adicciones. *Revista Chilena de Neuropsicología*, 3(2): 1-4.
- Benavides, F., Ruiz, C. y García, M. (2000). *Salud laboral: conceptos y técnicas de prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson.
- Brady, B., Vodanovich, S., y Rotunda, R. (2008). The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11: 241–263.
- Bryan, N. (2009). *Development and Initial Validation of the Work Addiction Inventory*. (Tesis inédita de maestría). University of Maryland, College Park, Estados Unidos.
- Burke, R., Matthiesen, S. y Pallesen, B. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40: 1223–1233.
- Burwell, R. y Chen, C. (2002). Theory and practice: applying REBT to workaholic clients. *Counselling Psychology Quarterly*, 15 (3): 219–228.
- Camacaro, P. (2010). Abordaje conceptual de la calidad de vida en el trabajo. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6 (23): 143-160.
- Castañeda, E. y García de Alba, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1): 131-139.
- Castañeda, E. (2010). Adicción al Trabajo (workaholism). Patología psicosocial del Siglo XXI. *Salud de los trabajadores*, 18 (1): 57-66.
- Chamberlin, C. y Zhang, N. (2009). Workaholism, Health, and Self-Acceptance. *Journal of Counseling & Development*, 87: 159-169.
- Chan, K. y Wyatt, T. (2007). Quality of Work Life: A Study of Employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*, 13, (4): 501–517.

- Cayssials, A. y Pérez, M. (2009). *Curso básico de Psicometría (Teoría clásica)*. Argentina: Lugar editorial.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Cohen, R. y Swerdlik, M. (2006). *Pruebas y evaluación psicológicas*. México: McGraw-Hill.
- Collins, A. y Quillian, M. (1969). Retrieval Time from Semantic Memory. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, 8(1): 240-247.
- Comité Mixto, OIT-OMS. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Tomado de http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES_Texto.pdf
- Córdova, M. y Rosales, J. (2007). *Psicología social: perspectivas y aportaciones hacia un mundo posible*. México: Amapsi editorial.
- Cortés, L. (2012). *Estudio exploratorio sobre clima organizacional en una muestra mexicana mediante redes semánticas naturales*. Tesis de licenciatura. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Costa, K. (1996). *Manual de pruebas de inteligencia y aptitudes*. México: Plaza y Valdés Editores.
- Duro, A. (2008). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Fundamentos teóricos. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Serie Economía y Sociología*, 56: 57-98.
- Echeburúa, E. (2000). *¿Adicciones sin drogas? Las nuevas adicciones: juego, sexo, comida, compras, trabajo, internet, etc.* España: Desclée de Brouwer, S.A.
- Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism. Battery (work-bat): Turkish form. *Social, Behavior and personality, Ankara University*, 33 (6): 609-618.
- Figueroa, J., González, E., y Solís, N. (1981). Una aproximación al Problema del Significado: Las Redes Semánticas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 13(3): 447-458.

- Fernández-Ballesteros, R. (2004). *Evaluación psicológica: conceptos, métodos y estudios de casos*. Madrid: Ediciones pirámide.
- Fernández-Montalvo, J. y Echeburúa, E. (1998). Laborodependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de psicopatología y Psicología clínica*, 3 (2): 103-120.
- Flores, R. y Madero, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. *Acta Universitaria*, 22 (2): 24-31.
- Fujimoto, T. (2014). Workaholism and Mental and Physical Health. *The Japan Institute for Labour Policy and Training*, 11 (1): 50-67.
- González, E. (2005). *El riesgo de vivir: las nuevas adicciones del Siglo XXI*. España: Ediciones Temas de hoy.
- González, R., Hidalgo, G. y Salazar, J. (2007). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal-Psicología y Salud*, 17 (1): 115-123.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia y Trabajo*, 12 (36): 332-340.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en Psicología*, 14(2): 271-276.
- Griffiths, M. (2011). Workaholism: a 21st century addiction. *British Psychological Society*, 24 (10): 740-744.
- Hinojosa, G. (2008). El tratamiento estadístico de las redes semánticas naturales. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, 18 (1): 133-154.
- Huang, J., Hu, C., y Wu, T. (2010). Psychometric Properties of the Chinese Version of the Workaholism Battery. *The Journal of Psychology*, 144(2), 163–183.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2003). El IMSS en cifras: indicadores de salud en el trabajo. *Revista Medica IMSS*, 42 (1): 79-88.

- Jacobo, A. (2005). *Significado psicológico de la infidelidad en hombres y mujeres*. Tesis de licenciatura. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Kalimo, R., El-Batawi, M. y Cooper, C. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Tomado de http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf
- Kaplan, R. y Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas psicológicas: principios, aplicaciones y temas*. Estados Unidos: Tomson.
- Keenan, J. (2001). *Semantic Memory*. Recuperado de <http://www.du.edu/psychology/methods/experiments/manual/Chapter4.pdf>
- Kemeny, A. (2002). Driven to excel: A portrait of Canada's workaholics. *Canadian social trends*, 11 (8): 2-7.
- Keown, L. (2007). Time escapes me: Workaholics and time perception. *Canadian Social Trends*, 11-008. Recuperado de <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2007001/pdf/9629-eng.pdf>
- Llorens, S y del Líbano, M. (2012). *Adicción al trabajo*. España: Editorial Síntesis.
- Martel, J. y Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77: 333-368.
- Martín, I. y Pérez del Río, F. (2006). Hipótesis sociales y emocionales de la dependencia del trabajo: De cómo los cambios culturales de la sociedad respecto del trabajo, interaccionan con la persona dando lugar a nuevas formas de dependencia. *RET, Revista de Toxicomanías*, 46: 26- 32.
- Martínez, M. y Ros, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 10 (28): 5-55.

- McMillan, L., O'driscoll, M., y Brady, E. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 33(2): 171-186.
- McMillan, L. y O'Driscoll, M. (2004). Workaholism and health: implications for organizations. *Journal of Organizational Change*, 17 (5): 509-519.
- Mercado, S., López, E. y Velasco, A. (2011). *Manual para obtener la estructura de una red semántica*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Miaja, M. y Moral, J. (2013). El significado psicológico de las cinco fases del duelo propuestas por Kübler-Ross mediante las redes semánticas naturales. *Psicooncología*, 10 (1): 109-130.
- Mikulic, I. (2007). *Construcción y Adaptación de Pruebas Psicológicas*. Tesis de Licenciatura, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Ministerio de Salud. (2005). Manual de Salud Ocupacional. Tomado de http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
- Mirza, C. (2012). Positive and negative workaholism. *The Faculty of the Department of Psychology, University of Houston*, 1-18.
- Morales, P. (2000). *Medición de actitudes en psicología y educación*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Nakken, C. (2007). *La personalidad adictiva: cómo entender el proceso adictivo y la conducta compulsiva*. México: Editorial Patria.
- Nava et al. (1994). Antecedentes históricos de la salud en el trabajo. Tomado de <http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spivst/2012/uno.pdf>
- Navas, M. (1994). *Teoría Clásica de los Tests y Teoría de la Respuesta al Ítem*. Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Oblitas, L. (2009). *Psicología de la salud y calidad de vida*. México: International Thompson.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2012). Promedio de horas anuales efectivamente laboradas por trabajador en el mundo. Recuperado de

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>

Organización Mundial de la Salud, OMS (2007). Salud de los trabajadores: plan de acción mundial 2008-2017. Tomado de

http://who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf

Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Tomado de <http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>

Patel, A., Bowler, M., Bowler, J. y Methe, S. (2012). A Meta-Analysis of Workaholism. *International Journal of Business and Management*, 7 (11): 1-16. Recuperado de www.ccsenet.org/ijbm

Patlán, J. (2012). Calidad de vida en el trabajo y salud ocupacional en trabajadores de organizaciones mexicanas. UNAM: Proyecto de Investigación PAPIIT IN 304212.

Rathi, N. (2009). Relationship of Quality of Work Life with Employees' Psychological Well-Being. *Indian Institute of Management*, 3: 53-60.

Requena, F. (2000). Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. Reis. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717881002>.

Reyes, I. (1993). Las Redes Semánticas Naturales su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos. *Revista de psicología social y personalidad*, 9(1): 81-97.

Robinson, B., Carroll, J. y Flowers, C. (2001). Marital Estrangement, Positive Affect, and Locus of Control Among Spouses of Workaholics and Spouses of Nonworkaholics: A National Study. *The American Journal of Family Therapy*, 29: 397-410.

Ruiz, F. (2010). *Antecedentes de trabajo, enfermedades profesionales y su rehabilitación emocional: la intervención de salud mental en el área de la rehabilitación laboral*. Colombia: Universidad del Rosario.

Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, M., y Schaufeli, W. (2006). Adicción al Trabajo: conceptos y evaluación. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27 (1): 24-31.

Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Editorial Síntesis.

Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4): 828-836.

Seybold, K. y Salomone, P. (1994). Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counseling Approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73: 4-9.

Spence, J. y Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1): 160-178.

Stoeber, J., Davis, C. R., y Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*, 55(7): 733-738.

DOI: 10.1016/j.paid.2013.06.001

Turcotte, P. (1986). *Calidad de vida en el trabajo: antiestrés y creatividad*. México: Trillas.

Uribe, J. (2008). *Psicología de la Salud Ocupacional en México*. México: UNAM.

Valdez, J. (2002). *Las redes semánticas naturales: usos y aplicaciones en psicología social*. México: UAEM.

Vanmathy, A. y Mehta, N. (2010). Quality of Working Life among Sales Professionals in Pharmaceuticals, Insurance, Banking & Finance Companies. *Indian Journal of Industrial Relations*, 46 (1): 138-149.

Vera, J., Laga, A. y Hernández, F. (1998). Semántica de conceptos asociados a la relación de pareja. *Centro de investigación en alimentación y desarrollo, A.C.*, 8 (16): 109-126.

Vera, J., Pimentel, C. y Batista de Albuquerque, F. (2005). Redes semánticas: aspectos teóricos, técnicos, metodológicos y analíticos. *Revista: Ra Ximhai*, 1 (3): 439-451.

World Health Organization. (2001). Occupational health: A manual for primary health care workers. Tomado de

http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehemhealthcareworkers.pdf

Yue-Lok, F. y So-Kum, C. (2009). Quality of Work Life as a mediator between Emotional Labor and Work Family Interference. *Journal Bus Psychol*, 24: 245-255.

Zermeño, A., Arellano, A. y Ramírez, V. (2005). Redes semánticas naturales: técnica para representar los significados que los jóvenes tienen sobre televisión, Internet y expectativas de vida. *Estudio sobre las culturas contemporáneas*, 11 (22): 305-334.

Anexo uno: cuestionario de redes semánticas para la adicción al trabajo

<p>Instrucciones: A continuación se te presentan una serie de preguntas:</p> <p>1°. Te solicitamos responder con 5 palabras cada pregunta o afirmación, evita utilizar artículos o preposiciones.</p> <p>2°. Ordena las palabras del 1 al 5, asignando el 1 a la palabra más cercana o relacionada con la pregunta, con el 2 a la que le sigue en importancia, y así sucesivamente hasta terminar de ordenar las palabras señaladas.</p> <p>3°. Todas tus respuestas son confidenciales.</p> <p>4°. Responde de la forma más sincera posible.</p>	<p>Ejemplo:</p> <p>La manzana:</p> <p><u>Fruta</u> (1)</p> <p><u>Dulce</u> (2)</p> <p><u>Roja</u> (5)</p> <p><u>Nutritiva</u> (4)</p> <p><u>Lisa</u> (3)</p>
---	---

1. Cuando el trabajo no sale como lo planeo, me siento:

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

2. Cuando no tengo ganas de trabajar, me siento:

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

3. Cómo se siente una persona que dedica demasiado tiempo a su trabajo:

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

4. Cuando tengo trabajo y no lo reviso o no lo entrego a tiempo, me siento:

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

5. Una persona a la que no le interesa hablar con los demás mientras está trabajando, se caracteriza por:

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

6. El jefe que trabaja en equipo y pide ayuda cuando se le dificulta alguna actividad, se caracteriza por:

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

7. Una persona flexible en el tiempo y la forma en que entrega su trabajo, se distingue por:

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

8. Cómo se distingue a una persona que prefiere hacer todo el trabajo en lugar de asignarlo a sus trabajadores:

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

9. Una persona que trabaja solo en su horario laboral siendo flexible en la forma y tiempos en que entrega su trabajo, que disfruta del tiempo libre y convivir con sus compañeros es:

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

_____ ()

10. Qué caracteriza a una persona que repite y revisa constantemente su trabajo antes de entregarlo:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

11. Cómo se caracteriza a un trabajador que pone entusiasmo al relacionarse con otros:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

12. Una persona que trabaja en exceso, a la que se le dificulta asignar tareas y comunicarse con sus compañeros porque prefiere controlar el tiempo y revisar cómo realiza su trabajo, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

13. Una persona que siente un deseo intenso de trabajar, se caracteriza por:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

14. Cuando no dedico mucho tiempo y esfuerzo a mi trabajo, me siento:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

15. Edad: _____

16. Sexo:
1). Hombre
2). Mujer

17. Escolaridad:
1). Primaria
2). Secundaria
3). Bachillerato o carrera técnica
4). Licenciatura
5). Posgrado

18. Puesto: _____

19. Nivel jerárquico en el trabajo:

1). Operativo
2). Medio
3). Directivo

20. Horas de trabajo al día:

Anexo dos: cuestionario de validez interjueces para la escala ESADIT

ESADIT

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar los reactivos de los siete factores de la Escala de Adicción al Trabajo (ESADIT): F1. Impulso intrínseco, F2. Elevado involucramiento en la organización, F3. Control del trabajo, F4. Dificultad para delegar, F5. Conductas compulsivas, F6. Comunicación interpersonal deficiente y F7. Adicción al trabajo.

Cada reactivo debe ser evaluado de acuerdo con el grado de correspondencia que tiene cada uno con su definición conceptual. En el cuestionario se te presenta la definición conceptual de los 6 factores de la adicción al trabajo y un conjunto de reactivos. Para lo cual te pedimos expresar tu respuesta en cuatro opciones: 1. No Corresponde, 2. Corresponde Poco, 3. Sí Corresponde, 4. Corresponde Totalmente.

Te solicitamos leer detenidamente cada reactivo y Marcar con una “X” la opción en la que consideres que cada reactivo corresponde a la definición que se te presenta de cada factor. Te pedimos marcar una sola respuesta. En la columna “5. Recomendaciones y sugerencias” te solicitamos expresar tus sugerencias, comentarios o propuestas a cada reactivo.

Ejemplo:

En este cuestionario encontrarás una definición del factor y un reactivo como los siguientes:

Creatividad Organizacional
Definición conceptual. Es la generación de nuevas ideas o conceptos, o de nuevas asociaciones entre ideas ya conocidas por parte de un individuo o pequeño grupo que trabaja en equipo, lo que produce soluciones originales y prácticas dentro de las organizaciones.

Suponiendo que el reactivo corresponde totalmente a la definición conceptual que se te presentó, deberás MARCAR con una “X” la opción “4. Corresponde Totalmente”.

Reactivo	1. No corresponde	2. Corresponde poco	3. Sí Corresponde	4. Corresponde totalmente	5. Recomendaciones y Sugerencias
1. He propuesto nuevas formas de llegar a los objetivos de trabajo que resultaron más rápidas y económicas.				X	

Todas tus respuestas son estrictamente confidenciales y los resultados se utilizarán para fines de investigación.

Recuerda que no hay respuestas buenas ni malas.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

F1. Impulso intrínseco.

Definición conceptual: Deseo intenso que lleva a la persona a realizar actividades laborales sin otra motivación más que el propio trabajo, haciendo que se sienta responsable, entusiasta, trabajadora, activa, productiva, comprometida, perseverante y apasionada por su trabajo. Lo que ocasiona que la persona se sienta cansada, desmotivada, preocupada, agobiada, decepcionada, inútil e irresponsable cuando no tiene deseo de trabajar.

Reactivos	1. No Corresponde	2. Corresponde Poco	3. Sí Corresponde	4. Corresponde Totalmente	5. Recomendaciones y Sugerencias
1. Siento un deseo intenso que me impulsa a trabajar.					
2. Mi deseo de trabajar está por encima de mi vida personal.					
3. Tengo ganas de trabajar incluso en mi tiempo libre.					
4. En mi tiempo libre, pienso en todo el trabajo que tengo pendiente					
5. Trabajo únicamente para cumplir con mi deber.					
6. Lo que me motiva a trabajar es sostener a mi familia y su bienestar.					
7. Trabajo porque no hay otra alternativa.					
8. Me siento responsable cuando realizo mis actividades laborales, por el simple deseo de hacerlo.					
9. Me entusiasma terminar pendientes y realizar actividades laborales incluso en mi tiempo libre.					
10. Me siento productivo cuando trabajo por el deseo de hacerlo.					
11. Siento pasión por mi trabajo.					
12. El compromiso y la perseverancia me permiten realizar mi trabajo con pasión.					
13. Me siento desanimado o cansado cuando no estoy realizando actividades del trabajo.					
14. Me desmotiva trabajar únicamente para obtener ingresos.					
15. Me preocupa no estar ocupada en actividades relacionadas con el trabajo, incluso en el tiempo libre.					
16. Me preocupo cuando no estoy trabajando, incluso si no me gusta lo que tengo que hacer.					
17. Me siento inútil si no estoy trabajando.					

F2. Elevado involucramiento en la organización

Definición conceptual: Dedicar tiempo y energía en exceso, así como estar altamente involucrado en las actividades del trabajo, ocasionando que la persona se sienta satisfecha, presionada, responsable, involucrada, orgullosa y productiva aunque esta situación le impida realizar otro tipo de actividad incluso en el tiempo libre. Asimismo, la persona se siente irresponsable, insatisfecha, intranquila, frustrada, preocupada y decepcionada cuando dedica menos tiempo y esfuerzo del que quisiera.

Reactivos	1. No Corresponde	2. Corresponde Poco	3. Sí Corresponde	4. Corresponde Totalmente	5. Recomendaciones y Sugerencias
1. No tengo tiempo libre debido a mi trabajo.					
2. Trabajo duro aunque no me agrada lo que estoy haciendo.					
3. Dedico mucho tiempo y esfuerzo a mi trabajo.					
4. Me involucro totalmente en los proyectos del trabajo que realizo.					
5. Paso mi tiempo libre pensando en actividades o pendientes del trabajo.					
6. Por mi bienestar, prefiero no trabajar en exceso.					
7. Espero con entusiasmo el fin de semana para descansar o hacer actividades diferentes al trabajo.					
8. Evito las actividades del trabajo que me desagradan.					
9. Mi trabajo me permite tener tiempo libre para relajarme, descansar y distraerme.					
10. Estoy tan involucrado con mi trabajo que incluso continuo trabajando a pesar de que mis compañeros han terminado.					
11. Me siento productivo cuando constantemente estoy ocupado y haciendo varias cosas a la vez.					
12. Estoy satisfecho al dedicar demasiada energía al trabajo.					
13. Me siento responsable cuando dedico tiempo de más al trabajo aunque no tenga tiempo libre.					
14. Me involucro demasiado en el trabajo aunque me sienta presionado.					
15. Me siento frustrado si me comprometo con más trabajo del que puedo terminar.					
16. Si alguna actividad no me agrada prefiero no hacerla aunque después me sienta decepcionada.					
17. No creo ser irresponsable si me involucro en el trabajo únicamente lo necesario.					
18. No me preocupa entregar el trabajo después de mis compañeros.					
19. Me siento insatisfecho si no tomo tiempo de la jornada diaria para distraerme o descansar.					

F3. Control del trabajo.

Definición conceptual: Tendencia de la persona por controlar los procedimientos, las condiciones y el tiempo en que realiza el trabajo, lo que ocasiona enojo, frustración, preocupación, decepción, desmotivación, inseguridad, insatisfacción, desesperación e intranquilidad al tener que esperar el trabajo de los demás o al no obtener los resultados esperados de acuerdo con sus estándares propios. Esto que hace la persona no se sienta responsable, organizada, relajada, comprometida, satisfecha, capaz y trabajadora cuando los resultados son diferentes de acuerdo con lo que tenía planeado.

Reactivos	1. No Corresponde	2. Corresponde Poco	3. Sí Corresponde	4. Corresponde Totalmente	5. Recomendaciones y Sugerencias
1. Me gusta tener control sobre las condiciones bajo las que se realiza el trabajo.					
2. Me irrito con facilidad cuando el trabajo no sale como lo planeo.					
3. Me enoja esperar que mis compañeros entreguen sus pendientes para poder empezar mi trabajo.					
4. Me enoja cuando algunos compañeros atrasan mi trabajo.					
5. En el trabajo, me gusta que se tome en cuenta la participación de todos los compañeros, incluso los más lentos.					
6. Soy paciente cuando tengo que esperar el trabajo de los demás para poder iniciar el mío.					
7. Sé que el trabajo no siempre saldrá al primer intento.					
8. Sé que en algún momento puedo cometer errores en el trabajo.					
9. Me preocupo cuando no sale el trabajo como esperaba.					
10. Me siento frustrado con los plazos que me impongo para entregar algún avance, proyecto o pendiente.					
11. Me enoja cuando los resultados son diferentes a lo que esperaba.					
12. Me provoca inseguridad no poder controlar los procesos y actividades del trabajo.					
13. Me desespera no terminar mi trabajo porque alguien más lo está atrasando.					
14. Sigo relajado a pesar de que el trabajo no sale como lo esperaba.					
15. Me siento capaz aunque no pueda cumplir con los plazos que me impongo.					
16. Me siento responsable aunque en ocasiones el trabajo no salga bien a la primera.					
17. Me satisface saber que los proyectos se realizan con el esfuerzo de todos.					
18. Soy organizado aunque no pueda controlar los procesos y actividades del trabajo.					

F4. Dificultad para delegar.

Definición conceptual: Grado de dificultad que presenta una persona para delegar, es decir, asignar tareas a los subordinados; también es la imposibilidad para pedir ayuda cuando no puede realizar actividades por sí sola o para integrarse a un equipo de trabajo, caracterizándose por ser desconfiada, insegura, solitaria, individualista, perfeccionista y acaparadora. Asimismo, la persona no se siente líder, inteligente, abierta, organizada, segura o productiva cuando se ve obligada a delegar actividades o trabajar en equipo.

Reactivos	1. No Corresponde	2. Corresponde Poco	3. Sí Corresponde	4. Corresponde Totalmente	5. Recomendaciones y Sugerencias
1. Realizo actividades en el trabajo que le corresponden a los demás.					
2. Prefiero trabajar individualmente que asignar tareas a mis compañeros.					
3. En el trabajo, prefiero no confiar responsabilidades a los demás.					
4. Las cosas salen mejor cuando las hago yo mismo.					
5. Pedir ayuda cuando alguna actividad se me dificulta, es una pérdida de tiempo.					
6. Pido algunas sugerencias cuando se me dificulta realizar alguna actividad del trabajo.					
7. Prefiero realizar algún proyecto con el apoyo de mis compañeros del trabajo.					
8. Distribuyo las actividades entre todos los trabajadores, en lugar de hacer todo el trabajo yo solo.					
9. Desconfío de la capacidad de mis compañeros, por eso prefiero hacer las cosas por mi cuenta.					
10. Me siento inseguro al asignarle tareas a los demás.					
11. Cuando me encuentro trabajando prefiero estar solo.					
12. Prefiero hacer el trabajo por mi mismo para perfeccionarlo.					
13. No pierdo autoridad ante los demás si trabajo en equipo.					
14. No soy tonto si pido ayuda para realizar alguna actividad que se me dificulta.					
15. No me siento inseguro si tengo que delegar actividades a los demás.					
16. Puedo organizarme aún si tengo que trabajar en equipo.					
17. Siento que hago más cosas si distribuyo las tareas entre todos los trabajadores.					

F5. Conductas compulsivas.

Definición conceptual: Conjunto de conductas repetitivas que desempeña un trabajador, como revisar constantemente los procesos de trabajo, la imposición de fechas para entregar sus pendientes, repetir actividades, así como, realizar procesos por una serie de pasos rigurosos y establecidos; haciendo que se sienta inseguro, perfeccionista, precavido, cumplido, detallista, preocupado, cuidadoso, desconfiado y ordenado cuando las lleva a cabo, lo que ocasiona nerviosismo, presión, ansiedad, molestia, frustración, intranquilidad, culpa e inseguridad cuando no realiza dichas conductas o cuando no llega a sus objetivos.

Reactivos	1. No Corresponde	2. Corresponde Poco	3. Sí Corresponde	4. Corresponde Totalmente	5. Recomendaciones y Sugerencias
1. Difícilmente puedo parar de trabajar.					
2. Antes de terminar un proyecto, ya comencé otro para obtener ventaja.					
3. Reviso varias veces mi trabajo hasta asegurarme que quedó como me lo propuse.					
4. Repito varias veces mi trabajo antes de entregarlo.					
5. Soy exigente en los plazos que me impongo para entregar pendientes del trabajo.					
6. Cuando tengo que entregar un pendiente del trabajo, llega el último día y no lo he terminado.					
7. Olvido o no me da tiempo de revisar mis proyectos antes de entregarlos.					
8. Me siento inseguro con el trabajo que realizo por eso lo reviso constantemente antes de entregarlo.					
9. Me molesta si me interrumpen cuando estoy realizando alguna actividad.					
10. Prefiero ser precavido e imponerme fechas para terminar el trabajo, aunque sean muy estrictas.					
11. Cuando tengo que entregar un proyecto me gusta que quede perfecto.					
12. Me siento seguro cuando realizo procesos del trabajo por una rigurosa serie de pasos que yo mismo establecí.					
13. Me siento ansioso cuando no reviso constantemente mi trabajo.					
14. Sé que puedo corregir mis errores del trabajo en cualquier momento.					
15. Si tengo algún error en el trabajo no me doy cuenta de él, hasta que alguien más me dice.					
16. Llega el último día para entregar un proyecto y aún tengo mucho por hacer.					
17. Sé que lo que hago en el trabajo no siempre saldrá perfecto.					
18. Prefiero entregar un pendiente con errores pequeños antes de presionarme demasiado.					
19. Pienso que lo importante es entregar el trabajo a tiempo, no importa cómo lo hago, ni los medios que utilizo.					

F6. Comunicación interpersonal deficiente.

Definición conceptual: Pérdida de interés del trabajador en establecer comunicación con las demás personas, caracterizándose por su seriedad, concentración, aislamiento, responsabilidad, dedicación e indiferencia, lo que afecta sus relaciones personales dentro y fuera del trabajo. Ocasionando la imposibilidad de sentirse sociable, alegre, optimista, seguro, comunicativo o divertido cuando no tiene entusiasmo al relacionarse con los demás.

Reactivos	1. No Corresponde	2. Corresponde Poco	3. Sí Corresponde	4. Corresponde Totalmente	5. Recomendaciones y Sugerencias
1. Cuando estoy trabajando no me interesa hablar con los demás.					
2. Dedico más tiempo a trabajar que a las relaciones con la pareja y amigos.					
3. Cuando estoy trabajando, estoy tan concentrado que me olvido de platicar con mis compañeros.					
4. Me entusiasma relacionarme con los compañeros del trabajo.					
5. Disfruto el tiempo que tengo para convivir con mis compañeros, amigos y familiares en reuniones.					
6. En el trabajo, disfruto platicar y convivir con los demás.					
7. Mi prioridad es dedicarme al trabajo antes que pasar el tiempo socializando con mis compañeros.					
8. Mis compañeros dicen que soy serio porque paso más tiempo trabajando que platicando con ellos.					
9. Prefiero estar solo cuando estoy trabajando.					
10. La relación de amistad con mis compañeros de trabajo me es indiferente.					
11. Olvido cumpleaños, reuniones o vacaciones porque estoy muy concentrado en el trabajo.					
12. Procuero divertirme en mi tiempo libre tan a menudo como sea posible.					
13. Me gusta socializar con mis compañeros del trabajo.					
14. Dedico parte de mi tiempo libre a mi familia y amigos.					
15. Me siento alegre cuando platico con mis compañeros del trabajo.					
16. La relación que hay entre mis compañeros y yo me hace sentir seguro.					

F7. Adicción al trabajo.

Definición conceptual: Conjunto de factores que se manifiestan en una persona por medio del deseo intenso de trabajar, la revisión constante del trabajo; también por la tendencia de controlar el tiempo y las condiciones en que realiza el trabajo; la dificultad para trabajar en equipo, delegar o asignar tareas a subordinados, la persona está altamente involucrada en su trabajo, dedica gran cantidad de tiempo y esfuerzo, esto hace que se sienta: insegura, estresada, frustrada, presionada, aislada, cansada, preocupada, comprometida y desesperada lo que a largo plazo le genera deficiencias en la comunicación con los demás, la imposibilidad para establecer relaciones personales y dificultad para adaptarse dentro y fuera del trabajo, es por esto que no se siente feliz, relajada, amigable, segura, satisfecha o equilibrada.

Reactivos	1. No Corresponde	2. Corresponde Poco	3. Sí Corresponde	4. Corresponde Totalmente	5. Recomendaciones y Sugerencias
1. Tengo el deseo intenso de trabajar demasiado para que mis proyectos salgan como lo planeo.					
2. Dedico gran cantidad de tiempo y esfuerzo a mi trabajo, incluso eso ha afectado mi vida personal.					
3. Me encuentro pensando en el trabajo y cómo mejorarlo incluso en mi tiempo libre.					
4. Para que los resultados del trabajo salgan como quiero, debo revisarlo constantemente y hacer todo por mi cuenta.					
5. Mis amigos y familiares se percatan que estoy altamente comprometido con mi trabajo.					
6. Mi trabajo me da la oportunidad de desarrollarme profesional y personalmente.					
7. Mi trabajo me gusta pero me esfuerzo hasta donde no afecte mi bienestar.					
8. En mi tiempo libre prefiero olvidarme de los asuntos y pendientes del trabajo.					
9. Prefiero trabajar en equipo y relacionarme con mis compañeros.					
10. Entregar un proyecto perfecto es importante pero lo es más cuando se hizo con la opinión y el esfuerzo de todos.					
11. Me estresa que el trabajo no salga como lo planeo a pesar de que lo revisé varias veces.					
12. Me siento cansado cuando dedico demasiado tiempo a mi trabajo y no puedo dejar de pensar en él.					
13. Me siento aislado cuando dedico demasiado tiempo a los proyectos del trabajo y me olvido de mis amigos y compañeros.					
14. Estoy tan comprometido con el trabajo que prefiero hacer las cosas por mí mismo, a pesar de que ya terminó la jornada o esas actividades no me corresponden.					
15. En mi tiempo libre, me olvido del trabajo y me dedico a descansar y divertirme.					
16. Me siento feliz con mi trabajo porque me permite desarrollarme profesional y personalmente.					

17. Además de ser gratificante, mi trabajo me permite estar relajado dentro y fuera de él.					
18. Tengo equilibrio entre mis asuntos del trabajo y mis asuntos personales.					
19. Me siento satisfecho con mi trabajo porque es flexible y me permite pasar tiempo libre con mi familia y amigos.					
20. La relación que llevo con mis compañeros de trabajo es buena además puedo desarrollarme profesionalmente.					

Edad: _____

Sexo: 1). Femenino _____ 2). Masculino _____

Escolaridad: 1). Licenciatura en: _____ 2). Posgrado en: _____

Ocupación: _____

Anexo tres: cuestionario para medir la adicción al trabajo ESADIT

ESADIT

Instrucciones

A continuación se le presentan una serie de enunciados acerca de cómo es su trabajo y su entorno laboral. Le solicitamos responder de acuerdo con su manera de sentir, percibir y pensar sobre diversas situaciones que se presentan en su vida laboral. Por favor, responda de la manera más sincera posible.

Para responder utilice la Hoja de Respuestas, marcando una "X" en el óvalo adecuado a la respuesta que mejor describa su manera de sentir, percibir y pensar.

Cada enunciado tiene cuatro opciones de respuesta: Nunca (N), Pocas veces (PV), Casi Siempre (CS) y Siempre (S).

Ejemplo:

CUESTIONARIO
1. Me entusiasma trabajar en equipo.

Si usted considera que pocas veces le entusiasma trabajar en equipo, deberá **MARCAR** el óvalo correspondiente de la siguiente manera:

HOJA DE RESPUESTAS				
1.	(N)	(PV)	(CS)	(S)
	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Le recordamos que sus respuestas son anónimas y confidenciales.

No hay respuestas buenas ni malas, simplemente nos interesa conocer su opinión para fines estadísticos.

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO

Cuestionario ESADIT

1. La relación que llevo con mis compañeros de trabajo me provoca seguridad.
2. Puedo adaptarme a las exigencias del trabajo, además de pasar tiempo con mi familia y amigos.
3. Si el trabajo no salió como yo esperaba, pido me extiendan el plazo de entrega para mejorarlo.
4. Me siento productivo cuando estoy ocupado y haciendo varias cosas a la vez.
5. Cuando trabajo prefiero estar solo.
6. Me frustra no cumplir con las fechas que me puse para entregar algún proyecto o pendiente.
7. Siento que el trabajo es mi única pasión.
8. Mis actividades laborales me gustan pero me esfuerzo hasta donde no afecten mi bienestar.
9. Mi prioridad es dedicarme a mis labores antes que pasar el tiempo socializando con los compañeros.
10. Espero con entusiasmo el fin de semana para descansar o hacer actividades diferentes al trabajo.
11. Me gusta controlar las condiciones en que se realiza el trabajo.
12. Antes de terminar un proyecto, ya comencé otro para obtener ventaja.
13. En mi tiempo libre, me olvido de mis labores y me dedico a descansar o divertirme.
14. Realizo intencionalmente actividades que fueron asignadas a mis compañeros para terminar más rápido.
15. Me siento inútil cuando no estoy trabajando.
16. La gente no puede entender por qué dedico tanto tiempo y esfuerzo a mis actividades laborales.
17. Me frustra tener más trabajo del que puedo terminar.
18. Dedico más tiempo a trabajar que a la relación con mi pareja y/o amigos.
19. Me satisface saber que los proyectos se realizan con el esfuerzo de todos.
20. Cuando no estoy seguro de que el trabajo quedó bien, lo reviso constantemente antes de entregarlo.
21. Puedo organizarme aunque tenga que trabajar en equipo.
22. Me la paso pensando en el trabajo que tengo pendiente incluso en mi tiempo libre.
23. Me siento feliz porque puedo desarrollarme profesional y personalmente.
24. Me molesto cuando los resultados del trabajo son diferentes a los que esperaba.
25. El trabajo sale mejor cuando lo hago yo.
26. Estoy tranquilo aunque los proyectos no me salgan al primer intento.
27. Me molesta que me interrumpan cuando estoy realizando alguna actividad laboral.
28. La relación de amistad con mis compañeros de trabajo me es indiferente.
29. Estoy satisfecho por dedicar demasiada energía a la organización donde laboro.
30. Pienso en cómo mejorar mi trabajo incluso en el tiempo libre.
31. Cuando tengo que entregar un proyecto me gusta que quede perfecto.
32. Me irrito con facilidad cuando el trabajo no sale como esperaba.
33. Trabajo únicamente para cumplir con mi deber.
34. Me desespera no terminar mis labores porque alguien más las está atrasando.

35. Estoy tan involucrado con la organización que continuo trabajando a pesar de que ya terminó la jornada.
36. Cuando estoy trabajando no me interesa hablar con los demás.
37. Dedico mucho tiempo y esfuerzo a mis actividades laborales.
38. Me siento alegre cuando convivo con mis compañeros de trabajo.
39. He llegado a cometer errores en la organización donde laboro y no me reprocho por ellos.
40. Mis amigos y familiares se percatan de que estoy altamente comprometido con mi trabajo.
41. Me involucro totalmente en los proyectos de la organización donde laboro.
42. Obtengo los resultados que quiero cuando reviso continuamente mi trabajo.
43. Siento una gran pasión por mi trabajo.
44. Prefiero hacer mis deberes por mi mismo para perfeccionarlos.
45. Me siento ansioso cuando no reviso mi trabajo antes de entregarlo.
46. Dedico parte de mi tiempo libre a mi familia y amigos.
47. Mi compromiso es el mismo aunque el trabajo no salga bien a la primera.
48. Estoy tan involucrado que continuo trabajando cuando mis compañeros ya terminaron.
49. Repito mis actividades laborales hasta asegurarme que quedaron perfectas.
50. Prefiero hacer la mayor parte del trabajo que asignar tareas a mis compañeros.
51. Me siento responsable cuando trabajo por el simple deseo de hacerlo.
52. Prefiero ser precavido y ponerme fechas para terminar mis labores aunque sean muy estrictas.
53. Me siento aislado por trabajar demasiado.
54. Disfruto el tiempo que tengo en reuniones para convivir con mis compañeros, amigos y familiares.
55. Me siento cansado cuando dedico demasiado tiempo a mis actividades laborales.
56. Soy capaz de llegar a una meta aunque no cumpla con los plazos que me puse.
57. Me siento inseguro al asignarles tareas a mis compañeros.
58. He notado que constantemente hablo de temas del trabajo como proyectos, pendientes y problemas.
59. Reviso tantas veces mi trabajo que difícilmente puedo terminarlo.
60. Me siento responsable cuando dedico tiempo a mis labores aunque no tenga tiempo libre.
61. Cuando estoy trabajando, estoy tan concentrado que me olvido de platicar con mis compañeros.
62. El compromiso y la perseverancia me permiten alcanzar mis metas.
63. Me estresa que el trabajo no salga como estaba planeado a pesar de revisarlo varias veces.
64. Me preocupa cuando el trabajo no sale como esperaba.
65. Soy responsable, aunque me involucre en las actividades laborales únicamente lo necesario.
66. Mis compañeros dicen que soy serio porque paso más tiempo trabajando que platicando con ellos.
67. Mi tiempo libre lo utilizo para hacer cosas que sirvan en la organización donde laboro.
68. Pedir ayuda cuando se me dificulta una actividad es una pérdida de tiempo.
69. Me molesta esperar que mis compañeros entreguen su trabajo para poder iniciar el mío.
70. Estoy tan comprometido con el trabajo que prefiero hacer las cosas por mí mismo.

71. Estoy satisfecho porque puedo equilibrar las exigencias de la jornada laboral y disfrutar mi tiempo libre.
72. Olvido cumpleaños, reuniones o vacaciones porque estoy concentrado trabajando.
73. Siento un deseo intenso que me impulsa a trabajar.
74. En la organización donde laboro, prefiero no confiar responsabilidades a los demás.
75. Me siento seguro cuando trabajo con una rigurosa serie de pasos que yo mismo establecí.
76. La organización donde laboro me da la oportunidad de desarrollarme profesional y personalmente.
77. Soy exigente en los plazos que me impongo para entregar pendientes del trabajo.
78. El deseo de trabajar me hace sentir productivo.
79. Estoy tan ensimismado con mi trabajo que realizo actividades que no me corresponden.
80. Me involucro demasiado en el trabajo, aunque me sienta presionado por mis superiores.
81. Además de trabajar, hago espacio en mi agenda para relajarme, descansar y distraerme.
82. Mi familia y amigos dicen que dedico más tiempo al trabajo que a ellos.
83. Me siento inseguro cuando no puedo controlar los procesos y actividades del trabajo.
84. Aunque trabaje en equipo, mantengo mi autoridad ante los demás.
85. Necesito trabajar intensamente para que mis metas salgan como lo planeo.
86. Puedo corregir mis errores del trabajo sin culparme por ellos.
87. Me molesto cuando algunos compañeros atrasan mi trabajo.
88. Prefiero estar solo cuando estoy trabajando.
89. Me preocupa no poder dejar de pensar en mis actividades laborales.
90. ¿Qué edad tiene?
91. Sexo:
92. Estado Civil:
93. ¿Qué escolaridad tiene?
94. ¿Qué ocupación o profesión tiene?
95. ¿Qué nivel jerárquico tiene en el trabajo?
96. En promedio, ¿Cuántas horas trabaja al día?
97. En promedio, ¿Cuántas horas extra trabajó la última semana?
98. ¿Cuál es su puesto actual dentro de la organización?
99. ¿Tiene personas a su cargo?
100. ¿Cuántas?
101. ¿Cuánto tiempo tiene de antigüedad en la empresa donde labora actualmente?
102. ¿De cuántos días a la semana dispone para descansar o divertirse?

¡Gracias por su participación!

ESADIT

HOJA DE RESPUESTAS

Nunca	Pocas Veces				Casi Siempre				Siempre
N	PV				CS				S
	N	PV	CS	S	N	PV	CS	S	
1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	41	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	42	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	43	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	44	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	45	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	46	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	47	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	48	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	49	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	50	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	51	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	52	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	53	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	54	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	55	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	56	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	57	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	58	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	59	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	60	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	61	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	62	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	63	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	64	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	65	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	66	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	67	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	68	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	69	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	70	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	71	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	72	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	73	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	74	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	75	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	76	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	77	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	78	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	79	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	80	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nunca	Pocas Veces	Casi Siempre	Siempre
N	PV	CS	S



	N	PV	CS	S
81	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
84	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
85	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
86	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
87	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
88	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
89	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
90	_____ años			
91	<input type="radio"/> 1. Femenino <input type="radio"/> 2. Masculino			
92	<input type="radio"/> 1. Con pareja <input type="radio"/> 2. Sin pareja			
93	<input type="radio"/> 1. Primaria <input type="radio"/> 2. Secundaria <input type="radio"/> 3. Bachillerato o carrera técnica <input type="radio"/> 4. Licenciatura <input type="radio"/> 5. Posgrado			
94	Ocupación: _____			
95	<input type="radio"/> 1. Operativo <input type="radio"/> 2. Mandos medios <input type="radio"/> 3. Directivo			
96	Horas: _____			
97	Horas extra: _____			
98	Puesto: _____			
99	<input type="radio"/> 1. Si <input type="radio"/> 2. No (Pase a pregunta 101)			
100	¿Cuántas? _____			
101	Antigüedad: _____			
102	No. de días: _____			



¡Gracias por su participación!

Anexo cuatro: cuestionario para medir la calidad de vida en el trabajo

ECVT

Instrucciones

A continuación se le presentan una serie de enunciados acerca de cómo es su trabajo y su entorno laboral. Le solicitamos responder de acuerdo con su manera de sentir, percibir y pensar sobre diversas situaciones que se presentan en su vida laboral. Le pedimos que responda de la manera más sincera posible.

Para responder utilice la **Hoja de Respuestas**, marcando con una "X" el óvalo correspondiente a la respuesta que mejor describa su manera de sentir, percibir y pensar.

Cada enunciado tiene seis opciones de respuesta: **Totalmente en Desacuerdo (TD)**, **En Desacuerdo (D)**, **Moderadamente en Desacuerdo (MD)**, **Moderadamente de Acuerdo (MA)**, **De Acuerdo (A)**, **Totalmente de Acuerdo (TA)**.

Ejemplo: CUESTIONARIO

1. Cuando realizo ejercicio me siento satisfecho.

Si usted considera que está totalmente en desacuerdo que cuando hace ejercicio se siente satisfecho deberá **MARCAR** el óvalo correspondiente de la siguiente manera:

HOJA DE RESPUESTAS

1. (TD) (D) (MD) (MA) (A) (TA)

Le recordamos que sus respuestas son anónimas y confidenciales.

No hay respuestas buenas ni malas, simplemente nos interesa conocer su opinión para fines estadísticos.

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO

En mi trabajo...

1. En esta organización me siento motivado por las actividades que realizo.
2. Existen varios mecanismos para que yo participe en la toma de decisiones dentro de esta organización.
3. El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.
4. Me siento molesto cuando no puedo asistir a mis actividades personales por tener mucho trabajo.
5. En esta organización me puedo comunicar con el personal de todas las áreas.
6. Me alegra que en mi trabajo me motiven a seguir adelante.
7. Me siento decepcionado por no poder aplicar mis habilidades en el trabajo que realizo.
8. En el trabajo me siento cansado y sin energía.
9. En mi trabajo no pueden despedirme arbitrariamente.
10. Las metas obtenidas en mi trabajo no son reconocidas en esta organización.
11. Me siento satisfecho realizando mi trabajo.
12. Las actividades que realizo en mi trabajo son aburridas y rutinarias.
13. Me siento inseguro para realizar mis actividades laborales por temor a que pueda sufrir un accidente.
14. Me siento motivado cuando tengo tiempo para mi familia y mi trabajo.
15. No he sido promovido de puesto por mi desempeño en el trabajo.
16. Me siento tranquilo en mi trabajo porque la organización se preocupa de prevenir accidentes laborales.
17. La organización me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente.
18. Me decepciona que el trabajo que realizo no está bien remunerado.
19. Con frecuencia me siento insatisfecho con el trabajo que tengo.
20. Al terminar mi jornada de trabajo me alcanza el tiempo para realizar labores en el hogar.
21. Estoy expuesto a sufrir un accidente porque la organización no toma medidas para prevenir riesgos laborales.
22. Me siento productivo cuando participo en la toma de decisiones de mi trabajo.
23. Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.
24. Me siento incómodo por no poder tener una relación de confianza con mis compañeros de trabajo.
25. Cuando logro mis metas en el trabajo me siento satisfecho.
26. Puedo desempeñar mi trabajo con la seguridad de que no sufriré ningún accidente.
27. Las aportaciones que realizo en la organización están mal pagadas.
28. Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.
29. Las actividades que realizo en mi trabajo me motivan a seguir adelante.
30. Me siento comprometido cuando elijo cómo realizar mis actividades en el trabajo.
31. En esta organización tengo la posibilidad de ascender a un mejor puesto de trabajo.
32. Las actividades que realizo en mi trabajo son monótonas, simples y poco desafiantes.
33. El salario que recibo me satisface.
34. Me frustra no poder organizar mis tareas laborales.
35. En esta organización se me permite interactuar con mis compañeros de trabajo.

-
36. No tengo tiempo para estar con mi familia después del trabajo.
37. En esta organización me siento seguro de poder comunicarme con mis superiores.
38. Me agrada el lugar donde realizo mi trabajo.
39. Me siento competente cuando mi jefe me dice que mi trabajo está bien hecho.
40. Cuando se respeta mi horario de trabajo me provoca alegría.
41. Recibo apoyo de mi jefe para desempeñar mi trabajo.
42. Me siento inseguro al saber que puedo perder mi trabajo en cualquier momento.
43. Mi trabajo me brinda satisfacción debido a que mis actividades son diversas.
44. Me siento ignorado cuando no recibo apoyo de mi jefe ni de la organización.
45. Mi jefe reconoce cuando me esfuerzo en el trabajo.
46. Me gusta trabajar en esta organización.
47. Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.
48. Me siento satisfecho con las actividades que realizo en mi trabajo.
49. Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.
50. Me desconcentra realizar mi trabajo porque hay muchos distractores a mi alrededor.
51. Mi salario no corresponde a las actividades que realizo.
52. Me siento tranquilo porque sé que no perderé mi trabajo en esta organización.
53. Las tareas que realizo en mi trabajo son variadas y estimulantes.
54. Tengo la libertad para elegir cómo realizar mi trabajo.
55. En la organización tengo la oportunidad de trabajar y seguir estudiando.
56. Mi jefe me orienta cuando es necesario mejorar mi trabajo.
57. Me siento importante por el reconocimiento que recibo en mi trabajo.
58. Me siento productivo con las actividades que realizo en mi trabajo.
59. Los conocimientos y habilidades que aplico en la realización de mi trabajo están bien pagados.
60. En esta organización soy reconocido por mi desempeño en el trabajo.
61. En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan.
62. Cuando realizo mis actividades laborales me siento en peligro de sufrir un accidente.
63. Tengo tiempo para atender mis actividades personales y laborales.
64. Me motiva que mi jefe me permita asistir a la capacitación para desempeñar mejor mi trabajo.
65. Me siento frustrado porque esta organización no reconoce mi trabajo.
66. Me entusiasma trabajar en esta organización.
67. Mi área de trabajo es muy pequeña para poder desarrollar mis actividades.
68. Me preocupa que en mi trabajo las instalaciones no sean seguras.
69. Tengo control en mi trabajo porque puedo tomar decisiones en esta organización.
70. Me siento incómodo cuando realizo mis actividades sin la iluminación y ventilación suficientes.
71. Me siento tranquilo al recibir un salario adecuado por el trabajo que realizo.
72. En esta organización no tengo apoyo para desempeñar mi trabajo.
73. Me entusiasma trabajar en esta organización sin temor a perder mi empleo.
74. En esta organización no puedo comunicarme con mis compañeros de trabajo.
-

75. Me siento motivado por recibir un sueldo adecuado a mi desempeño laboral.
76. Me siento tranquilo de tener un trabajo seguro.
77. Me desmotiva no contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo.
78. Me siento valorado por la organización cuando reconocen mi trabajo.
79. Me siento motivado cuando se me reconoce el trabajo que realizo.
80. En esta organización tengo la libertad para decidir cómo y cuándo realizar mi trabajo.
81. En mi trabajo siento riesgo de sufrir un accidente.
82. Las condiciones físicas de mi trabajo (iluminación, ventilación y temperatura) son adecuadas para realizar mis actividades.
83. En esta organización me toman en cuenta para la toma de decisiones.
84. En mi trabajo respetan mis periodos de vacaciones.
85. Recibo apoyo de mis compañeros cuando tengo mucho trabajo.
86. Me siento cómodo en mi trabajo.
87. En esta organización no es fácil establecer comunicación con mi jefe.
88. Mi jefe ignora el esfuerzo y las aportaciones que realizo en mi trabajo.
89. Mi jefe me informa los logros que he alcanzado en mi trabajo.
90. Me molesta que mis exigencias laborales interfieran con mis obligaciones familiares.
91. Me siento ignorado cuando mi jefe no me informa si realicé bien mi trabajo.
92. Me siento responsable trabajando en esta organización.
93. Me estreso cuando no puedo llegar a tiempo a mis compromisos personales por quedarme más tiempo en el trabajo.
94. El sueldo que recibo es adecuado por el trabajo que realizo.
95. Me siento motivado en mi trabajo por las prestaciones que recibo.
96. Me siento frustrado por no recibir un sueldo acorde con mis conocimientos y habilidades.
97. Cuando tengo una urgencia familiar me apoyan en el trabajo.
98. Las actividades que realizo en mi trabajo me resultan interesantes.
99. Mi lugar de trabajo no cumple con las medidas necesarias de seguridad.
100. En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.
101. Me decepciona que en esta organización no se me reconozca el trabajo que realizo.
102. Existe riesgo de que me lesione mientras realizo mi trabajo.
103. Me siento competente en este trabajo.
104. Me siento seguro cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.
105. Mientras desempeñe mi trabajo adecuadamente no seré despedido en esta organización.
106. En esta organización no existen oportunidades de desarrollo laboral para mí.
107. Cuando mi jefe reconoce mi trabajo me siento más comprometido con la organización.
108. Las actividades que realizo en mi trabajo tienen un impacto en esta organización.
109. Me siento molesto al no poder participar en la toma de decisiones de mi trabajo.
110. Me frustra mi trabajo.
111. Cuando alcanzo los objetivos en el trabajo me siento bien conmigo mismo.
112. Me siento agobiado cuando no tengo la oportunidad de decidir cómo realizar mi trabajo.
113. Me siento estancado en mi trabajo porque no he podido ascender de puesto.
114. En esta organización la opinión de los empleados no es relevante para tomar decisiones.

115. Me siento molesto cuando no recibo reconocimiento por hacer bien mi trabajo.
116. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir apoyado.
117. Las tareas que realizo en mi trabajo son importantes.
118. Estoy desorientado porque no sé si mi trabajo está bien hecho.
119. Me siento a gusto con mi horario de trabajo.
120. Estoy comprometido con mi trabajo porque me brinda estabilidad laboral.
121. En esta organización tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.
122. Estoy satisfecho con el sueldo que recibo por el trabajo que realizo.
123. Me siento tranquilo cuando acabo a tiempo mi trabajo y disfruto a mi familia.
124. Me molesta que no tenga un espacio físico para realizar mis actividades.
125. La organización donde trabajo excluye a sus empleados para tomar decisiones.
126. Las instalaciones de mi trabajo son seguras.
127. En esta organización no me informan si tengo un desempeño favorable en mi trabajo.
128. Me siento seguro de que no sufriré accidentes durante mi jornada laboral.
129. Cuando logro mis metas en el trabajo, me siento satisfecho.
130. Me siento realizado con las actividades que desempeño en esta organización.
131. Cuando tengo un problema, recibo apoyo de mis superiores.
132. El apoyo que recibo de mis compañeros de trabajo me hace sentir comprometido con esta organización.
133. En la organización, recibo reconocimiento por el trabajo que desempeño.
134. Me siento satisfecho con el trabajo que tengo.
135. Me siento realizado en mi trabajo.
136. Me siento frustrado cuando no tengo la oportunidad de innovar mi trabajo.
137. Este trabajo carece de oportunidades de desarrollo y realización personal para mí.
138. En esta organización soy más productivo trabajando.
139. En mi trabajo no se me motiva para mejorar mi desempeño laboral.
140. Mi jefe no me da sugerencias para mejorar mi trabajo.
141. Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.
142. En esta organización me toman en cuenta para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.
143. Me siento estresado porque las instalaciones físicas de mi trabajo no son seguras.
144. Me preocupa la frecuencia con que se presentan accidentes laborales en mi trabajo.
145. Mi lugar de trabajo es cómodo para realizar mis tareas.
146. No tengo oportunidad de innovar las actividades que me asignan en el trabajo.
147. Cuando se logran los objetivos de la organización donde trabajo, me siento satisfecho con mi contribución.
148. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.
149. Me siento reconocido al recibir un sueldo adecuado por mis aportaciones en el trabajo.
150. Las actividades de mi trabajo deben realizarse al pie de la letra sin modificarse.
151. El apoyo de mis compañeros y mi jefe, hacen que me sienta satisfecho en el trabajo.
152. No tengo la libertad de decidir cómo realizar mi trabajo.
153. Mi trabajo es estable.

-
154. Mi trabajo me hace sentir satisfecho.
155. Me siento incómodo en mi espacio de trabajo por falta de medidas de seguridad.
156. Cuando existe un cambio en el trabajo, mi jefe no me orienta cómo realizar mis actividades.
157. Me siento incompetente porque mis aportaciones en la organización están mal pagadas.
158. En esta organización no existe forma de poder opinar cómo desempeñar mi trabajo.
159. Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.
160. Me siento frustrado por no poder relacionarme con todo el personal de la organización.
161. Cuando tengo la oportunidad de ascender a un mejor puesto, me siento reconocido en mi trabajo.
162. Me agobia tener que quedarme a trabajar más tiempo del establecido en mi horario laboral.
163. Estoy tranquilo porque trabajo en instalaciones seguras y saludables.
164. No me gusta el trabajo que realizo.
165. En esta organización me siento con confianza para poder comunicarme con mi jefe.
166. Me cuesta trabajo realizar mis actividades debido al exceso de ruido a mi alrededor.
167. En esta organización, nadie me dice cómo estoy realizando mi trabajo.
168. Tengo la responsabilidad para poder organizar mis actividades laborales.
169. En mi trabajo no se me guía cómo realizar mis actividades.
170. En esta organización tengo la oportunidad de continuar desarrollándome en mi trabajo.
171. Me siento motivado cuando participo en la toma de decisiones en esta organización.
172. Esta organización se preocupa por mis retos personales.
173. Cuando tengo mucho trabajo no me siento apoyado por mis superiores ni por la organización.
174. Mi trabajo me inspira.
175. Me desmotiva que esta organización pueda despedirme sin causas justificadas.
176. La organización me reconoce públicamente por el trabajo que desempeño.
177. En mi trabajo tengo oportunidades para el desarrollo de mis habilidades y capacidades.
178. Me siento seguro con el apoyo que recibo de mi jefe en el trabajo.
179. En esta organización me siento realizado con mi trabajo.
180. Me siento desmotivado al no poder tomar decisiones en mi trabajo.
181. En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
182. Me molesta que mi trabajo no sea reconocido por la organización.
183. Las actividades que realizo en mi trabajo me ayudan a incrementar mis habilidades laborales.
184. Siento que no puedo desarrollar mis habilidades en esta organización.
185. Me siento desmotivado al no tener apoyo de mis jefes para desarrollarme en mi trabajo.
186. Mi trabajo me permite satisfacer mis expectativas laborales y personales.
187. La organización se preocupa por mi desarrollo laboral.
188. Tengo la libertad de decidir en cuánto tiempo realizar mi trabajo.
189. Las contribuciones que realizo en esta organización están bien retribuidas económicamente.
190. Me alegra hacer el trabajo que realizo en esta organización.
-

191. Me siento estresado ante un posible despido injustificado en esta organización.
192. Me siento aislado por no poder comunicarme abiertamente con mis compañeros de trabajo.
193. En mi trabajo tengo que ser muy cauteloso para evitar sufrir algún accidente laboral.
194. Me motiva tener el apoyo de mi jefe para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
195. Me frustra no tener la oportunidad de ascender a un mejor puesto.
196. El sueldo que recibo es insuficiente por las actividades que realizo en mi trabajo.
197. Me entusiasma cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.
198. Me motiva trabajar en instalaciones seguras y saludables.
199. Me siento más productivo cuando veo los resultados de mi trabajo en la organización.
200. Tengo la libertad de opinar sobre las decisiones que se toman en la organización.

201. Mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable.
202. Esta organización se preocupa por mi desarrollo profesional lo que me hace sentir comprometido con el trabajo.
203. Me produce malestar que mi trabajo está mal pagado.
204. Mi jefe me informa cómo es mi desempeño en el trabajo.
205. Me siento ignorado cuando nadie me dice si hice bien mi trabajo.
206. Me siento orgulloso de lo que hago en mi trabajo.
207. Me siento comprometido con mi trabajo por el apoyo que recibo de mis superiores.
208. Me siento identificado con mi trabajo.
209. En esta organización recibo apoyo de mis superiores.
210. Me siento motivado cuando utilizo mis habilidades en el desempeño de mi trabajo.

211. En esta organización me siento con confianza para comunicarme con mis compañeros de trabajo.
212. En esta organización tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.
213. Me siento seguro en las instalaciones de mi trabajo.
214. Tengo el apoyo de mis superiores para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.

Conteste las siguientes preguntas, según sea su caso...

215. ¿Qué edad tiene?
216. Sexo:
217. ¿Cuál es su máximo grado de estudios terminados?
218. ¿Cuál es su estado civil?
219. ¿Tiene hijos?
220. ¿Cuántos hijos tiene?
221. ¿Cuánto tiempo invierte para trasladarse de su casa al trabajo?
222. ¿Cuál es su ocupación o profesión actual?
223. ¿Con qué personas vive en su hogar?
224. ¿Cuántas personas que dependen económicamente de usted?
225. Turno:
226. ¿Tiene personal a su cargo?
227. ¿Cuántas personas tiene a su cargo?
228. ¿Cuál es su puesto actual?
229. ¿Cuál es su área de trabajo?

230.	¿Cuál es su nivel de puesto?
231.	En promedio, ¿cuántas horas trabaja al día?
232.	En promedio, ¿cuántas horas extras trabaja al día?
233.	¿Qué tipo de trabajador es usted?
234.	¿Cuál es el salario mensual que percibe por su trabajo?
235.	¿Cuánto tiempo tiene de antigüedad en su puesto actual?
236.	¿Cuánto tiempo tiene de antigüedad en esta organización?
237.	¿Cuánto tiempo tiene trabajando?
238.	¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo?
239.	¿Qué tipo de contrato laboral tiene en esta organización?
240.	¿Cuántos trabajos tiene actualmente?
241.	¿Cómo es su jornada de trabajo?
242.	¿Cuáles son sus días de descanso?
243.	¿Cuántas horas, en promedio, le dedica al día a su trabajo principal?
244.	¿Durante su jornada de trabajo dispone de tiempo de descanso?
245.	¿Cuántos minutos dispone para descansar durante su jornada laboral?
246.	¿En los últimos 12 meses ha asistido a cursos de capacitación pagados por la organización?
247.	¿A cuántos cursos de capacitación asistió en los últimos 12 meses?
248.	¿Realiza alguna actividad física (ejercicio, correr)? Especifique ¿cuál?
249.	¿Practica algún deporte? Especifique ¿cuál?
250.	¿Cuántas horas utiliza a la semana para realizar actividades de diversión o esparcimiento?
251.	¿En qué tipo de organización trabaja?
252.	¿Cuál es la actividad económica de la empresa u organización donde trabaja?
253.	¿A cuál sector corresponde la organización donde trabaja?
254.	¿Cuál es el tamaño de la organización donde trabaja?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

HOJA DE RESPUESTAS

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Moderadamente en Desacuerdo	Moderadamente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
TD	D	MD	MA	A	TA

	TD	D	MD	MA	A	TA
1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	TD	D	MD	MA	A	TA
41	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

51	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

61	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

71	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
73	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
77	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
78	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
79	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
80	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	TD	D	MD	MA	A	TA
81	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
84	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
85	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
86	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
87	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
88	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
89	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
90	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

91	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
92	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
93	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
94	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
95	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
96	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
97	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
98	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
99	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
100	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

101	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
102	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
103	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
104	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
105	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
106	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
107	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
108	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
109	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
110	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
112	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
113	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
114	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
115	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
116	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
117	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
118	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
119	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
120	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Moderadamente en Desacuerdo	Moderadamente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
TD	D	MD	MA	A	TA

	TD	D	MD	MA	A	TA
121	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
122	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
123	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
124	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
125	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
126	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
127	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
128	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
129	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
130	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

131	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
132	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
133	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
134	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
135	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
136	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
137	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
138	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
139	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
140	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

141	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
142	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
143	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
144	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
145	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
146	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
147	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
148	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
149	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
150	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	TD	D	MD	MA	A	TA
151	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
152	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
153	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
154	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
155	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
156	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
157	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
158	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
159	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
160	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

161	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
162	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
163	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
164	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
165	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
166	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
167	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
168	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
169	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
170	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

171	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
172	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
173	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
174	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
175	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
176	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
177	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
178	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
179	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
180	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	TD	D	MD	MA	A	TA
181	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
182	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
183	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
184	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
185	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
186	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
187	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
188	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
189	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
190	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

191	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
192	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
193	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
194	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
195	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
196	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
197	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
198	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
199	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
200	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

201	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
202	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
203	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
204	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
205	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
206	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
207	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
208	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
209	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
210	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

211	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
212	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
213	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
214	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Continuar en la siguiente hoja

215 _____ Años

216 1. Femenino
 2. Masculino

217 1. Primaria
 2. Secundaria
 3. Bachillerato o carrera técnica
 4. Licenciatura
 5. Posgrado
 6. Otro (especifique): _____

218 1. Con pareja
 2. Sin pareja

219 1. Sí
 2. No

220 _____ Hijos

221 _____ Minutos

222 Ocupación o profesión: _____

223 1. Sólo
 2. Con pareja
 3. Con pareja y con hijos
 4. Con hijos
 5. Con padres
 6. Otros

224 _____ Personas

225 1. Matutino
 2. Vespertino
 3. Nocturno
 4. Mixto (mañana y tarde)
 5. Especial (fin de semana)
 6. Otro (especifique): _____

226 1. Sí
 2. No

227 _____ Personas

228 Puesto: _____

229 Área: _____

230 1. Directivo
 2. Mandos medios
 3. Operativo

231 _____ Horas

232 _____ Horas

233 1. Asakriado
 2. Empresario
 3. Profesionista independiente
 4. Trabajador independiente
 5. Otro (especifique): _____

234 \$ _____

235 Años: _____ Meses: _____

236 Años: _____ Meses: _____

237 Años: _____ Meses: _____

238 1. Tiempo completo
 2. Tiempo parcial

239 1. Por obra determinada
 2. Por tiempo determinado
 3. Por temporada
 4. Por tiempo indeterminado

240 Número: _____

241 1. Continuada
 2. Partida (mañana y tarde)

242 1. Lunes
 2. Martes
 3. Miércoles
 4. Jueves
 5. Viernes
 6. Sábado
 7. Domingo

243 _____ Horas

244 1. Sí
 2. No

245 _____ Minutos

246 1. Sí
 2. No

247 Número de cursos: _____

248 1. Sí ¿Cuál? _____
 2. No

249 1. Sí ¿Cuál? _____
 2. No

250 _____ Horas

251 1. Gubernamental
 2. Empresa privada
 3. Otra (especifique): _____

252 1. Fabricación y comercialización de productos
 2. Comercialización
 3. Servicios
 4. Otra (especifique): _____

253 1. Sector primario (agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca)
 2. Sector energético
 3. Sector industrial (industria manufacturera)
 4. Comunicaciones y transportes
 5. Comercial
 6. Turístico
 7. Salud
 8. Educativo
 9. Financiero, bursátil y aseguradoras
 10. Construcción
 11. Otro (especifique): _____

254 1. Micro (0-10 trabajadores)
 2. Pequeña (11-50 trabajadores)
 3. Mediana (51-100 trabajadores)
 4. Grande (101 o más trabajadores)

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN