



RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL, GRUPOS GENERACIONALES Y ADICCIÓN AL TRABAJO EN EJECUTIVOS MEXICANOS

Área de investigación: Administración de recursos humanos

Carlos Gabriel Colín Flores
Facultad de Economía y Negocios
Universidad Anáhuac México
México
carlos_colin01@prodigy.net.mx

XXII
CONGRESO INTERNACIONAL DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN
E INFORMÁTICA

RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL, GRUPOS GENERACIONALES Y ADICCIÓN AL TRABAJO EN EJECUTIVOS MEXICANOS



Resumen

Dado el riesgo psicosocial que representa la adicción al trabajo, en este estudio se busca entender qué tan presente está este tipo de adicción en los ejecutivos mexicanos, además de comprender si la satisfacción laboral es una variable que fomente dicho fenómeno. Por otra parte, dada la combinación de varios grupos generacionales trabajando en las organizaciones, se busca vislumbrar si hay un grupo generacional más propenso a ser adicto al trabajo entre los ejecutivos.

La investigación se realizó en la Ciudad de México a 429 ejecutivos a los que se les aplicó las escalas: Duwas-10 para medir la adicción al trabajo; Cook, Wall y Warr para la satisfacción laboral y se empleó la trompeta grupal de Arnott para distinguir las generaciones. Se identificaron las proporciones de ejecutivos adictos al trabajo -27% de la muestra-, ejecutivos satisfechos laboralmente -25% de la muestra- y los distintos grupos generacionales. Adicionalmente se realizó un análisis de regresión lineal para predecir el nivel de adicción al trabajo a partir de las variables: trabajo en exceso y factores intrínsecos de satisfacción laboral, dando ecuaciones con coeficientes de determinación para adictos al trabajo de .74 y no adictos al trabajo de .70

Además para comprender la influencia de los grupos generacionales sobre la satisfacción laboral y la adicción al trabajo, se realizó un análisis de moderación con un análisis de varianza de dos vías, tomando como variable independiente a la satisfacción laboral, la variable moderadora al grupo generacional y la variable dependiente el nivel de adicción al trabajo, concluyendo que hubo interacción entre nivel de satisfacción laboral y grupo generacional que afecta como consecuencia al nivel de adicción al trabajo en el ejecutivo.

Las aplicaciones prácticas de este estudio pueden orientarse hacia el diagnóstico de ejecutivos adictos al trabajo, con la finalidad de generar programas de prevención y en su caso contención para aquellos ejecutivos que sufran este tipo de adicción; esto con la intención de proporcionar ayuda para manejar los problemas que se derivan de la adicción al trabajo como son el aislamiento, trabajo inefectivo, retrabajos, trabajo en equipo deficiente, entre otros.

Palabras clave: adicción al trabajo, satisfacción laboral, trabajo en exceso, grupos generacionales.



1.0 Introducción

Desde un punto de vista organizacional Arnott (2002) indica que las personas viven en tres círculos básicos: trabajo, familia y comunidad; y apunta que se tiene una situación sana cuando estos tres círculos están en equilibrio. Por otra parte, Massey (1979) afirma en su teoría sociológica que el comportamiento de las personas depende del contexto en el que viven, y para esto ha acuñado una frase que expresa esta creencia: “soy quien soy a causa de donde y cuando nací” (p.17).



Massey (1979) indica que después de la segunda guerra mundial la generación de la reconstrucción basada en el patriotismo y colectivismo, se encargó de generar las bases de una economía mundial que permitiera tener un crecimiento vigoroso que pudiera ser capitalizado por la siguiente generación nacida entre 1945 y 1965, que fue denominada como la de los baby boomers; generación que presentaba un perfil distintivo sustentado en el compromiso y la dedicación al trabajo, la independencia, el individualismo, la obsesión por la juventud enfocada a la actividad incesante y las tradiciones. De acuerdo con Arnott (2002) en la generación de los baby boomers se empezó a gestar un desequilibrio en algunos grupos sociales que se inclinaron a privilegiar al círculo del trabajo sobre los otros dos y como consecuencia emergió de forma importante el fenómeno de la adicción al trabajo, mismo que afecta a las personas, a las organizaciones en las que trabajan estas y a la sociedad en la que se encuentran (Andreassen, Ursin, Ericksen y Pallesen, 2012).

La adicción al trabajo tiene varias consecuencias para la empresa: reduce la productividad de los empleados, entorpece el trabajo en equipo, fomenta el individualismo, obstruye los procesos de comunicación entre las personas y por otro lado, en la organización genera tensión entre grupos de trabajo, deterioro de la salud física y mental por el estrés asociado, causando constantes re-trabajos (Milkovich y Bordeau, 1994; Porter, 1996). Además de consecuencias directas para la persona que sufre de este tipo de adicción como son: problemas en sus relaciones de pareja, familiares y sociales, aunado a las enfermedades cardiovasculares o mentales como la depresión y ansiedad que se ven reflejadas en ausentismo o rotación de personal (Robinson, 1998; Robinson, 1997; Fassel, 1990).

Con este marco de referencia y dado el riesgo psicosocial que representa la adicción al trabajo, resulta de interés para el administrador entender qué tan presente está el fenómeno de adicción al trabajo en los ejecutivos mexicanos; además de comprender si la satisfacción laboral es una variable que fomente este fenómeno y si hay un grupo generacional más propenso a ser adicto al trabajo entre dichos ejecutivos.



2.0 Marco teórico

Adicción al trabajo

En 1971 Wayne Oates en la plenitud de la generación de los baby boomers publicó el primer documento formal sobre el fenómeno de adicción al trabajo en el que definió a éste como: “una necesidad de trabajar incesantemente que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona” (Oates, 1971, p.11) (citado por Colín, 2013, p.31).



Desde el planteamiento seminal de Oates (1971) han existido diferentes ópticas sobre la definición de la adicción al trabajo, ya que hay quienes han tenido una visión negativa y otros una percepción positiva sobre este tipo de adicción psicológica (citado por Colín y Simón, 2014, p.18).

El enfoque de Oates (1971) mostraba a la adicción al trabajo como un fenómeno perjudicial para la persona -quizá porque fue víctima de la adicción al trabajo y sufrió de sus consecuencias-. Sin embargo, en esa época también existía una perspectiva diferente con una óptica positiva sobre la adicción al trabajo –con un punto de vista basado en los beneficios para la organización y apoyado en el paradigma que potencia al trabajo sobre los demás aspectos de la vida, influido por los valores de los baby boomers-, mismo que tuvo su mayor predominancia en los primeros años de estudio del concepto en autores como Machlowitz (1978) y Korn, Pratt y Lambrou (1987).

En el sentido opuesto desde el enfoque negativo de la adicción al trabajo, por ejemplo, Fassel (1990) afirma que: “la adicción al trabajo es una enfermedad progresiva y fatal que se enmascara como un rasgo positivo en nuestra cultura.

Para ella los adictos se alienan de sus propios cuerpos, de sus sentimientos, de su creatividad y de su familia y amigos” (Citado por Colín, 2013, p.33).

Otros autores en la misma dirección que Fassel, han apoyado sus investigaciones sobre el efecto perjudicial que tiene la adicción al trabajo sobre quien la padece (Killinger, 1991; Spence y Robbins, 1992; Porter, 1996; Robinson, 1997; Snir y Zohar, 2000; Schaufeli, Taris y Bakker, 2006; Colín, 2013) (citado por Colín y Simón, 2014, p.18).

La predominancia de enfoques positivos o negativos fue estudiada por Colín (2013) empleando la base de datos Psychoinfo y encontró que a agosto de 2013 la proporción de investigaciones que consideran a la adicción al trabajo como un fenómeno negativo con consecuencias perniciosas para el trabajador era de 15:1 sobre las que lo consideraban positivo.

Las consecuencias negativas de la adicción al trabajo son claras, no sólo a nivel individual -problemas de salud y de comunicación-, sino también a escala grupal -malas relaciones entre compañeros de trabajo, baja en la productividad, trabajo deficiente, reprocesos y por otro lado aspectos que llevan a la

desestructuración familiar y aislamiento de la sociedad- (Del Líbano y Llorens, 2010; Robinson, 1998; Fassel, 1990). Este estudio se apoya en que el constructo de la adicción al trabajo es perjudicial para la persona, las empresas y la sociedad.



Por otra parte, tomando como referencia la presencia del fenómeno de adicción al trabajo en otras culturas, se ha encontrado que la proporción de ejecutivos adictos al trabajo en Estados Unidos de América es del 23% de su población económicamente activa de acuerdo con Doerfler y Kramer (1986) y por otra parte Kanai, Wakabayashi y Fling (1996) reportaron que en una muestra amplia japonesa compuesta principalmente de gerentes, la cifra de adictos al trabajo es del 21%. En México, Colín y Simón (2014) reportaron un 28% de empleados adictos al trabajo en un estudio de caso, cifra que coincide con la población económicamente activa del país que entra en el grupo de adictos al trabajo (INEGI, 2012), siguiendo los criterios de Mosier (1993) que indica que adicto al trabajo es el que trabaja 50 horas a la semana o más (citado por Colín, 2013, pp.33-35).



Entonces, tanto por el aspecto perjudicial para las personas que sufren la adicción al trabajo, como por la proporción de la población trabajadora que pudiera estar en este grupo, se consideró que hacer una investigación sobre este tema era relevante.

La definición de adicción al trabajo empleada en esta investigación es: “un daño laboral de tipo psicosocial, que se caracteriza por el trabajo excesivo que un individuo lleva a cabo debido a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente” (Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Fidalgo, 2008, p.759) (Citado por Colín y Simón, 2014, p-18).



Satisfacción laboral

Por otro lado, ya que el adicto al trabajo invierte gran parte de su tiempo en sus actividades laborales, podría suponerse que éste se encuentra satisfecho con su trabajo y dicha satisfacción lo vincularía cada vez más a su adicción. A raíz de este pensamiento, es pertinente preguntar: ¿el adicto al trabajo se encuentra satisfecho laboralmente?



Para tratar de contestar la pregunta anterior, se tiene que definir el concepto de satisfacción laboral. Locke (1976) indica que la satisfacción laboral, es: “un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p.7). Con base en esta definición, el supuesto de que un adicto al trabajo esté satisfecho laboralmente puede ser una premisa válida y a su vez el que la relación satisfacción laboral y adicción al trabajo pueda influir y fomentar el desarrollo de este tipo de adicción en los ejecutivos mexicanos creando organizaciones con un perfil adictivo al trabajo como menciona Schaefer y Fassel (1989).



En este trabajo se tomó como base para medir la satisfacción laboral el postulado de Herzberg (1968) en el que se indica la existencia de dos grupos de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos. “Los primeros están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Según el modelo bifactorial de Herzberg estos factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista, pero no pueden determinar la satisfacción, ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son inherentes al trabajo; como son: el contenido del mismo, los retos, la responsabilidad, el logro, etc. Se podría presumir que existe una relación positiva entre los factores intrínsecos de satisfacción laboral y la adicción al trabajo” (Pérez y Fidalgo, 1999). Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NT P/>

Trompeta grupal y perfil generacional

La teoría sociológica de Massey (1979) indica que el comportamiento de los individuos es una consecuencia del entorno en el que vive y se desarrolla, del que adopta valores y costumbres que construyen un perfil característico para cada grupo o generación en cuestión.

La trompeta grupal es un concepto que acuña Arnott (2002) para representar a las distintas generaciones agrupadas por sus valores característicos: la generación de la segunda guerra mundial, baby boomers, generación “X”, generación “Y” y generación “Z”. El supuesto básico de esta clasificación es que cada grupo generacional presenta un perfil de valores distinto debido al entorno en el que ha vivido y por lo tanto sus intereses son diferentes.

A continuación, se plantea un resumen de los valores de cada grupo generacional.

Generación de la segunda guerra mundial: esta generación es la de personas nacidas entre 1922 y 1945. Sus principales valores son el patriotismo y la colectividad; en los Estados Unidos de América el héroe arquetípico es John F. Kennedy quien dijo: “no pregunte lo que su nación puede hacer por usted, pregúntese lo que puede hacer usted por su nación” (Arnott, 2000, p.40).

Generación de baby boomers: la componen individuos nacidos entre 1946 y 1964. Reciben este nombre por haber nacido en una época de incremento en las tasas de natalidad y vivieron un cambio en el modelo tradicional con el comienzo de la incorporación de la mujer al mercado laboral. La contracultura forma parte de sus valores distintivos y el trabajo es de gran importancia para ellos, son comprometidos, fieles a su vida profesional y buenos para crear equipos. Están acostumbrados a trabajar durante muchos años de su vida en la misma empresa. La mujer se incorpora al mercado laboral (Arnott, 2002, p.39).



Generación “X”: está integrada por personas nacidas entre 1965 y 1978.

La mujer se incorpora en un mayor número y de manera más habitual al mercado laboral por la necesidad de cubrir los gastos diarios, aunque todavía existe un alto porcentaje que se ocupa de la gestión de la casa. Son personas que saben trabajar en equipo y fomentan las relaciones laborales de confianza, son estables en el trabajo y suelen dar buenos resultados. Desean desarrollo profesional dentro de la misma empresa y reflexionan antes de dar un cambio a sus vidas profesionales. Esta generación vivió la llegada de internet a sus vidas, así como todo el desarrollo tecnológico posterior. Es la generación más adaptable al cambio. (Arnott, 2002, p.40)



Generación “Y”: está compuesta por personas nacidas entre 1979 y 1996. La mujer no duda en desarrollar su etapa profesional y en general no están dispuestas a renunciar a ella. En los integrantes de esta generación, se marca una predisposición a mantener su estado de solteras/os o casadas/os sin hijos.

Les gusta emprender y aprender, así como formar parte de la toma de decisiones antes que un sistema de jerarquía. No les asusta cambiar de trabajo y tienen deseos de progresar profesionalmente para poder tomar decisiones y ganar reconocimiento. No conciben la vida sin tecnología y se adaptan al ritmo cambiante de las cosas, tienen mayor tolerancia al fracaso y les gusta viajar (Cajal, 2014). Recuperado de <https://www.mabelcajal.com/2014/12/millennials-generacion-x-baby-boomers-como-se-comportan-online.html/>.



Generación “Z”: integrada por personas nacidas entre 1997 y 2010. Se les conoce como nativos digitales. Se trata de jóvenes hiper-conectados a los medios digitales para los cuales no hay fronteras geográficas, límites de tiempo y distinción entre una realidad on y off line. Han sido criados en un entorno cambiante y exigente que los ha convertido en personas multitareas, en las que tampoco hay límites a la información y por ello, son individuos que están formando su criterio con base en la información disponible y comparando la experiencia de otras personas mediante las recomendaciones. Son un grupo que está entrando al mercado laboral y resultará de primordial importancia darle seguimiento a su comportamiento (Herrera, 2013). Recuperado de <https://pulsosocial.com/2013/01/30/perfil-de-la-generacion-z-adolescentes-y-ninos-de-la-era-de-la-hiperconexion/>.



Es de esperarse que el comportamiento de estas personas en relación al trabajo y la satisfacción laboral sea diferente dependiendo del grupo generacional del que se trate. Sin embargo, si en las empresas se fomenta el trabajo en exceso, pudiera darse el caso de que la adicción al trabajo no fuera una situación generacional; sino más bien un valor infundido en la empresa dado el contexto de trabajo en la organización en la que la persona labora.



3.0 Desarrollo del trabajo

Metodología

Con base en el marco teórico en el que se revisaron los conceptos de adicción al trabajo, satisfacción laboral y grupos generacionales, se plantearon las siguientes de investigación:

¿El fenómeno de adicción al trabajo está presente en los ejecutivos mexicanos?

¿Los ejecutivos mexicanos se encuentran satisfechos laboralmente?

¿Los ejecutivos mexicanos adictos al trabajo están satisfechos laboralmente?

¿Existe alguna relación entre la satisfacción laboral y la adicción al trabajo en los ejecutivos mexicanos que se pueda modelar en una ecuación de regresión lineal?

¿Los grupos generacionales presentan diferencias en su composición en lo que se refiere al nivel de satisfacción laboral y adicción al trabajo?

Las hipótesis planteadas para responder a las preguntas anteriormente presentadas son:

H1: En la muestra de estudio, el fenómeno de adicción al trabajo se encuentra presente de manera relevante en los ejecutivos mexicanos -un 20% o más de la muestra.

H2: En la muestra de estudio, los ejecutivos mexicanos están satisfechos laboralmente en una magnitud relevante -un 20% o más de la muestra-.

H3: Los empleados adictos al trabajo están satisfechos laboralmente.

H4: Se puede proyectar la adicción al trabajo como variable dependiente, con una ecuación de regresión lineal, a partir de las variables independientes: trabajo en exceso, trabajo compulsivo, factores extrínsecos e intrínsecos de satisfacción laboral.

H5: Los grupos generacionales presentan un perfil diferenciado de satisfacción laboral y como consecuencia de adicción al trabajo.

Para contestar las preguntas de investigación y aceptar o descartar las hipótesis planteadas, se propuso un estudio transeccional, descriptivo y explicativo, ex-post-facto, en el que se plantean las siguientes variables.



Definición de unidad de estudio: ejecutivo mexicano.

Se entiende como ejecutivo a la persona que ejerce una función de liderazgo en una organización y que desarrolla funciones gerenciales o directivas. Los puestos que participaron en esta investigación fueron: gerentes, directores y vicepresidentes de nacionalidad mexicana como requisito. Además, que éstos se encuentren trabajando de manera formal -con un contrato vigente por 40 o más horas laborales por semana - y que cuenten con una antigüedad mayor a los seis meses en su puesto actual de trabajo.



Definición operativa de las variables independientes e instrumentos de medición.

Satisfacción laboral. Este concepto se mide con la escala de 15 ítems de Cook, Wall y Warr (1981), en la cual se evalúan dos constructos: los factores extrínsecos de satisfacción laboral y los factores intrínsecos de satisfacción laboral, que en conjunto integran la satisfacción laboral general. A continuación, se muestra un ejemplo del elemento de la escala para factores extrínsecos de satisfacción laboral: “condiciones físicas de trabajo”. Asimismo, se presenta un ejemplo del elemento de la escala para factores intrínsecos de satisfacción laboral: “libertad para elegir tu propio método de trabajo”. Éstos los evalúa el participante de acuerdo con una escala tipo Likert, que califica 1 “insatisfecho” y 5 “satisfecho”.

Se revisó en el estudio de Colín (2013) la confiabilidad y la validez de esta escala para una muestra mexicana. Los resultados de las pruebas de fiabilidad para el indicador de alfa de Cronbach y los de validez convergente y discriminante fueron satisfactorios -ver anexo-.

Definición operativa de la variable dependiente e instrumento de medición.

Adicción al trabajo. Este concepto se mide con la escala de 10 ítems denominada como Duwas-10. En esta escala se evalúan dos constructos: el trabajo en exceso y el trabajo compulsivo que en conjunto componen la adicción al trabajo. Se muestra un ejemplo del elemento de la escala para trabajo en exceso: “me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya han dejado de hacerlo”. Además, se presenta un ejemplo de la escala para trabajo compulsivo: “para mí es importante trabajar duro, incluso cuando no disfruto lo que estoy haciendo”. Éstos los evalúa el participante de acuerdo con una escala tipo Likert, en que califica 1 “nunca” y 5 “todo el tiempo”.

Se revisó en el estudio de Colín (2013) la confiabilidad y la validez de los instrumentos de adicción al trabajo Duwas-10 de Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli (2010) para una muestra mexicana. Los resultados de las pruebas de fiabilidad para el indicador de alfa de Cronbach y los de validez convergente y discriminante fueron satisfactorios -ver anexo-.

Definición operativa de la variable de moderación y criterios de medición.

Grupos generacionales. Éstos se definen en función a las edades de los integrantes de cada grupo y de acuerdo a la clasificación de Massey (1979); Cajal (2014). A continuación, se indican los rangos de edad por grupo generacional de pertenencia: baby boomers nacidos entre 1946 y 1964; generación “X” nacidos entre 1965 y 1978; generación “Y” nacidos entre 1979 y 1996.



Selección de la muestra y procedimiento

El estudio se realizó en los meses de enero a abril de 2017 y se empleó un muestreo por conveniencia, en el que se seleccionó como fuente de participantes a ejecutivos ocupando las siguientes posiciones: gerentes, directores y vicepresidentes, quienes fueron entrevistados en los alrededores de la zona de corporativos de Santa Fe, Ferrocarril de Cuernavaca, Insurgentes (en las cercanías del World Trade Center) y la zona de corporativos de Polanco, en la Ciudad de México. Se contactó a un total de 2,923 personas a las que se les solicitó contestar un cuestionario para una investigación sobre hábitos de trabajo y satisfacción laboral. El cuestionario incluyó una sección para datos socio - demográficos y otra para las diferentes escalas a evaluar -adicción al trabajo y satisfacción laboral-. El cuestionario contaba con 35 preguntas en total.

Las condiciones establecidas para considerar un cuestionario viable para la investigación fueron las siguientes: que las personas declararan que ejercían su actividad laboral como gerentes, directores o vicepresidentes; que estuvieran empleadas con un contrato formal con un horario de trabajo de 40 o más horas por semana; que tuvieran una antigüedad en el empleo de al menos seis meses.

Se contactaron a 2,923 personas, de las cuales se obtuvieron 452 cuestionarios viables -que cumplieron los requisitos de la unidad de estudio- y de éstos 23 fueron descartados por no estar completos o por tener errores en el llenado del mismo. Quedaron para su tratamiento un total de 429 participantes que representan una tasa de respuesta del 14.6%

La información obtenida del instrumento de medición fue vaciada en un archivo de Excel Microsoft 10.0, en el cual se concentró ésta para después ser analizada con el software SPSS statistics versión 17.0

4.0 Resultados

Las características de la muestra de investigación pueden apreciarse en la tabla 1, en la que es destacable que el 18% de la misma está compuesta por ejecutivos de alta dirección -directores y vicepresidentes-, y por otra parte en los grupos generacionales el más pequeño es el de los baby boomers con un 20.3%,



encontrando en contraste que el grupo más grande es el de la generación “Y” con un 43.1%.

Se determinó el punto de corte de acuerdo con las características específicas de la muestra, empleando SPSS y los datos de la curva ROC (Pérez, 2012), lo que permitió optimizar el mismo. En el caso de adicción al trabajo el punto de corte quedó en 4.2 o mayor para ser declarado como adicto al trabajo y en satisfacción laboral quedó en 3.9 para ser declarado como satisfecho laboralmente (tabla 2).

Los estadísticos descriptivos de las variables de este estudio se pueden apreciar en la tabla 3, en la que se destaca que todas las variables muestran un comportamiento normal de acuerdo a los resultados de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov, en las que el estadístico de prueba es mayor al valor de $p = .01$ por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula en la que se asume normalidad para las variables y por consecuencia se acepta que la muestra presenta un comportamiento normal para la variable analizada (Black, 2011).

Tabla 1
Características de la muestra

Variable	n	Datos			
Sexo	429	Femenino	Masculino		
		35.7%	64.3%		
Edad	429	Mínimo	Máximo	Media	D.E.
		24.0	64.0	32.7	8.5
Nivel de estudios	429	Técnicos	Licenciatura	Posgrado	
		5.7%	68.5%	25.8%	
Sector económico	429	Gobierno	Manufactura	Comercio	Servicios
		13.8%	23.3%	43.6%	19.3%
Ejecutivos	429	Gerentes	Directores	Vicepresidentes	
		82.1%	15.4%	2.6%	
Grupos Generacionales	429	Baby Boomers	"X"	"Y"	
		20.3%	36.6%	43.1%	

Fuente: elaboración propia



Tabla 2
Estimación de puntos de corte de las variables

Variable	n	Sugerencia de los autores (1)	Punto de corte de la muestra (2)	Sensibilidad	Especificidad	Área	Significancia asintótica
Adicción al trabajo	429	≥ 4 (Adicto al trabajo)	≥ 4.2 (Adicto al trabajo)	.917	.181	.938	.000
Satisfacción laboral	429	≥ 4 (Satisfecho)	≥ 3.9 (Satisfecho)	.921	.201	.901	.000

Fuente: elaboración propia

(1) Sugerencia de los autores de las escalas para medir adicción al trabajo (Del Libano, Llorens, Salanova y Schaufeli, 2010) y satisfacción laboral (Cook, Wall y Warr, 1981).

(2) Puntos de corte calculados, a partir de los datos de la muestra.

Tabla 3
Descriptivos de las variables

Variable	n	Media	DE	Prueba de Kolmogorov-Smirnov Estadístico de prueba	Comportamiento de las variables
Adicción al trabajo	429	3.71	.07	.18	Normal
Trabajo en exceso	429	3.82	.05	.15	Normal
Trabajo Compulsivo	429	3.57	.04	.22	Normal
Satisfacción laboral	429	3.65	.09	.17	Normal
Factores extrínsecos de satisfacción laboral	429	3.62	.03	.23	Normal
Factores intrínsecos de satisfacción laboral	429	3.74	.08	.14	Normal

Fuente: elaboración propia

Los resultados del análisis de correlación de Spearman recomendado para variables ordinales (Black, 2004), indican que entre todas las variables hay una correlación significativa a un nivel de $p=0.01$ (bilateral) y positiva entre todas ellas (ver tabla 4).

Un hallazgo sobresaliente es el alto nivel de correlación entre las variables trabajo en exceso y adicción al trabajo, situación que indica que ambas comparten la variabilidad de sus valores en forma importante. Por otra parte, la correlación entre la variable adicción al trabajo y las variables: factores intrínsecos de satisfacción laboral, satisfacción laboral y trabajo compulsivo muestra también un nivel moderado de correlación (Black, 2004).



Tabla 4

Coeficiente de correlación bivariadas y bilaterales: Rho de Spearman

Constructos	Adicción al	Trabajo	Trabajo	Satisfacción	Factores	Factores
	Trabajo	en exceso	Compulsivo	Laboral	Intrínsecos	Extrínsecos
1. Adicción al trabajo	1					
2. Trabajo en exceso	.77**	1				
3. Trabajo compulsivo	.58**	.47**	1			
4. Satisfacción laboral	.56**	.41**	.46**	1		
5. Factores intrínsecos	.39**	.32**	.35**	.61**	1	
6. Factores extrínsecos	.62**	.59**	.49**	.54**	.64**	1

** La correlación es significativa en el nivel de 0.01 (bilateral)

Fuente: elaboración propia

En cuanto a los resultados de la adicción al trabajo y satisfacción laboral en la muestra de estudio, se encontró que un 27% de esta corresponde a ejecutivos adictos al trabajo, lo cual implica una proporción relevante de la misma de acuerdo a lo especificado en la H1, por lo que dicha hipótesis puede confirmarse. En relación a las personas satisfechas laboralmente éstas representan el 25% de la muestra, por lo que también se puede confirmar la H2.

Tabla 5

Clasificación de ejecutivos por su nivel de adicción al trabajo y satisfacción laboral

	n	Nivel de adicción al trabajo		Nivel de satisfacción laboral	
		Adictos	No adictos	Satisfechos	No satisfechos
Ejecutivos	429	117	312	106	323
% del total	100%	27%	73%	25%	75%

Fuente: elaboración propia

Por otro lado, en relación a los empleados adictos al trabajo el 36% está satisfecho laboralmente, lo cual no permite confirmar la H3, ya que solamente una fracción de los ejecutivos adictos al trabajo están satisfechos laboralmente, como puede apreciarse en la tabla 6.

Tabla 6

Clasificación de ejecutivos adictos al trabajos de acuerdo a su nivel satisfacción laboral

	n	Nivel de satisfacción laboral	
		Satisfechos	No satisfechos
Ejecutivos adictos al trabajo al trabajo	117	42	75
% del total	100%	36%	64%

Fuente: elaboración propia



Con la intención de estudiar la forma en que se relacionan las diferentes variables independientes (VI) propuestas en esta investigación con la variable dependiente (VD) adicción al trabajo, se realizó un análisis de regresión lineal que busca integrar en una ecuación la relación de las (VI) para predecir la (VD).

Este análisis se realizó para adictos al trabajo y no adictos al trabajo, tomando en cuenta las variables independientes trabajo en exceso, trabajo compulsivo y factores extrínsecos e intrínsecos de satisfacción laboral.

Del análisis de regresión lineal se obtuvieron los resultados que se aprecian en la tabla 7 -incluyen pruebas de multicolinealidad, coeficientes de la ecuación y coeficientes estandarizados-.

Los coeficientes de determinación de las ecuaciones de regresión lineal muestran los siguientes valores: 0.61 para adictos al trabajo y 0.57 para no adictos al trabajo, lo cual indica que la ecuación de regresión y sus variables independientes explican una variación del 61 y 57% de la variable adicción al trabajo -dependiente- respectivamente.

La H4 puede comprobarse, ya que el análisis de regresión lineal aporta una ecuación que permite estimar la adicción al trabajo (VD) mediante las diferentes variables independientes (VI); sin embargo, el nivel de explicación queda en niveles moderados (Black, 2011).



Tabla 7
Análisis de regresión lineal sobre la variable adicción al trabajo

Indicador	Adicto al trabajo		No adicto al trabajo	
R	.781		.779	
R ²	.610		.607	
R ² (ajustada)	.573		.569	
Durbin - Watson	1.925		1.887	
Pruebas de multicolinealidad				
Constructo	VIF	Tolerancia	VIF	Tolerancia
Trabajo en exceso	1.15	0.87	1.21	0.83
Trabajo compulsivo	1.32	0.76	1.29	0.78
Factores extrínsecos	1.19	0.84	1.15	0.87
Factores intrínsecos	1.22	0.82	1.17	0.85
Constructo	Coeficientes estandarizados		Coeficientes estandarizados	
Constante	.251		.126	
Trabajo en exceso	.491		.242	
Trabajo compulsivo	.012		.007	
Factores extrínsecos	.003		.001	
Factores intrínsecos	.392		.293	

Fuente: elaboración propia

Al observar la R² ajustada y los coeficientes estandarizados, se aprecia que es factible mejorar la explicación de la variación de la variable adicción al trabajo (VD), mediante la eliminación de las variables trabajo compulsivo y factores extrínsecos de satisfacción laboral para el análisis de regresión lineal.

Los resultados de la nueva corrida tomando en cuenta como variables independientes al trabajo en exceso y los factores intrínsecos de satisfacción laboral, muestran que se mejoran los coeficientes de determinación de R² a .738 para adictos y .702 para no adictos al trabajo, lo que incrementa la explicación de la variación de la adicción al trabajo (VD) a un 73.8% para ejecutivos adictos al trabajo y 70.2% para los no adictos al trabajo, situación que brinda una ecuación con un mejor ajuste y que da una mejor proyección de la variable adicción al trabajo (VD) ver tabla 8. Se puede indicar que la adicción al trabajo puede proyectarse con una mejor explicación del fenómeno mediante las variables trabajo en exceso y factores intrínsecos de satisfacción laboral, en coincidencia con lo encontrado por Colín (2013).



Tabla 8

Análisis de regresión lineal sobre la variable adicción al trabajo

Indicador	Adicto al trabajo		No adicto al trabajo	
R	.859		.838	
R ²	.738		.702	
R ² (ajustada)	.731		.698	
Durbin - Watson	2.151		2.047	
Pruebas de multicolinealidad				
Constructo	VIF	Tolerancia	VIF	Tolerancia
Trabajo en exceso	1.18	0.85	1.32	0.76
Factores intrínsecos	1.23	0.81	1.37	0.73
Constructo	Coeficientes estandarizados		Coeficientes estandarizados	
Constante	.378		.296	
Trabajo en exceso	.773		.472	
Factores intrínsecos	.478		.315	

Fuente: elaboración propia

Las ecuaciones de regresión lineal que permiten proyectar los niveles de adicción al trabajo son las siguientes:

$$\text{NATEA} = 0.378 + 0.773 (\text{TE}) + .478 (\text{FI}) \quad \dots\dots\dots (1)$$

$$\text{NATENA} = 0.296 + 0.472 (\text{TE}) + .315 (\text{FI}) \quad \dots\dots\dots (2)$$

NATEA = Nivel de adicción al trabajo de empleado adicto al trabajo

NATENA = Nivel de adicción al trabajo de empleado no adicto al trabajo

TE = Trabajo en exceso

FI = Factores intrínsecos de satisfacción laboral

En cuanto al perfil generacional y la adicción al trabajo, se decidió hacer un análisis de moderación para entender los efectos moderadores del grupo generacional (VM) para la relación que existe entre la variable independiente satisfacción laboral (VI) y la variable dependiente adicción al trabajo (VD).

El análisis de moderación nos servirá para conocer cómo la variable satisfacción laboral (VI) tiene efectos sobre la variable adicción al trabajo (VD). En particular las variables: grupo generacional (VM) y la satisfacción laboral (VI) van a interactuar en el análisis y se observarán los efectos sobre la variable adicción al trabajo (VD).



En este caso la variable de moderación (VM) es no métrica y la variable independiente para fines de análisis fue transformada en no métrica: ejecutivos satisfechos laboralmente y ejecutivos no satisfechos laboralmente, mientras que la variable adicción al trabajo quedó como una variable métrica. De acuerdo con Alto y Vallejo (2011) la estrategia de análisis recomendada cuando la variable moderadora y la variable independiente son no métricas es el análisis de varianza de dos vías, por lo que se procedió a realizar dicho análisis.



Al correr el análisis de varianza los resultados indican que hay interacción entre las variables moderadora e independiente con un resultado significativo a un valor de alfa de .01 que puede observarse en la tabla 9.

Tabla 9

Análisis de moderación para variable independiente cualitativa y variable moderadora cualitativa ANOVA de dos vías: satisfacción laboral (VI), grupo generacional (VM) y adicción al trabajo (VD)

Fuente de variación	SS	g.l.	MS	F (1)	Sig.
Filas (Satisfacción laboral)	1.75	1	.730	12.91	.003
Columnas (Grupo generacional)	14.85	2	7.15	27.55	.001
Interacción (2)	32.27	2	8.7	59.15	.000
Error	7.25	2	.95		
Total		12			

Fuente: elaboración propia

(1) Para un valor de $\alpha = 0.01$

(2) Interacción entre satisfacción laboral y grupo generacional.

Aunado al resultado del ANOVA, se puede apreciar que en la matriz de efectos -tabla 10- y la gráfica 1, el efecto moderador del grupo generacional y nivel de satisfacción laboral sobre el nivel de adicción al trabajo.

Tabla 10

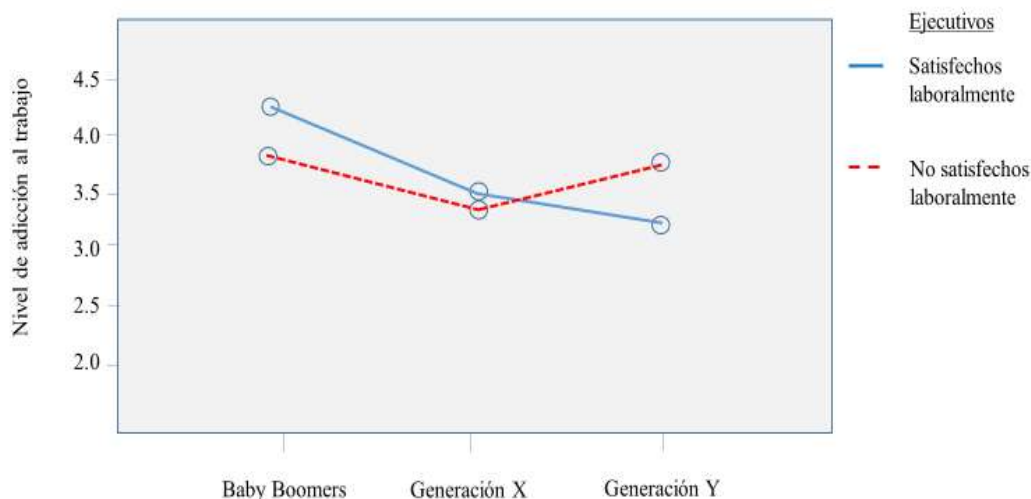
Matriz de efectos: satisfacción laboral (VI), grupo generacional (VM) y adicción al trabajo (VD)

Satisfacción laboral	Grupos generacionales		
	Baby Boomers	Generación "X"	Generación "Y"
Ejecutivos satisfechos laboralmente	4.32	3.53	3.32
Ejecutivos no satisfechos laboralmente	3.71	3.47	3.91

Fuente: elaboración propia

(1) Para un valor de $\alpha = 0.01$

(2) Interacción entre satisfacción laboral y grupo generacional.



Gráfica 1: Interacción entre las variables: satisfacción laboral (VI), grupo generacional (VM) y adicción al trabajo (VD)

Fuente: Elaboración propia



Tanto en la tabla 10 como en la gráfica 1 puede apreciarse que los baby boomers satisfechos presentan el más alto nivel de adicción al trabajo, mientras que la generación “Y” el nivel más bajo. Por otro lado, para los ejecutivos no satisfechos el nivel más alto de adicción al trabajo lo presenta la generación “Y” y el más bajo la generación “X”. Así para los ejecutivos el estar satisfechos o no satisfechos laboralmente depende del grupo generacional y como consecuencia de la interacción de estos dos, el nivel de adicción al trabajo; es decir, hubo una interacción entre nivel de satisfacción laboral y grupo generacional. Por lo que la H5 puede confirmarse.

5.0 Discusión de resultados y conclusiones

La proporción de adictos al trabajo de la muestra de estudio es de 27% y es similar a la cifra reportada por Colín (2013) en su estudio de caso.

Se observa que hay una correlación positiva entre la adicción al trabajo y las diferentes variables investigadas: trabajo en exceso, trabajo compulsivo, factores extrínsecos e intrínsecos de satisfacción laboral como reportaron en sus investigaciones Colín (2013); Colín y Simón (2014). Por otra parte, hay una correlación positiva y fuerte entre nivel de adicción al trabajo y trabajo en exceso con una rho de Spearman de .77

En la muestra de esta investigación, los ejecutivos indican que el 25% de ellos están satisfechos laboralmente y en particular, los ejecutivos adictos al trabajo muestran un 36% de satisfacción laboral.



Se pudo obtener una ecuación de regresión lineal que permite explicar el nivel de adicción al trabajo para ejecutivos adictos y no adictos al trabajo, a partir de las variables trabajo en exceso y factores intrínsecos de satisfacción laboral con un coeficiente de determinación de .74 y .70 respectivamente, lo que puede considerarse como un nivel razonable de explicación de la variación de la variable dependiente.



En relación al nivel de adicción al trabajo y los grupos generacionales, el análisis de moderación realizado mediante el análisis de varianza de dos vías indica que el nivel de adicción al trabajo depende de la satisfacción laboral y el grupo generacional, por lo que cada generación tiene diferentes niveles de satisfacción y adicción al trabajo. Por ejemplo, los ejecutivos satisfechos laboralmente que muestran el nivel más alto de adicción al trabajo en promedio son los baby boomers, y por el contrario los más insatisfechos laboralmente que presentan los mayores niveles de adicción al trabajo en promedio son los integrantes de la generación “Y”.

Entender que el nivel de satisfacción laboral y adicción al trabajo depende del grupo generacional, permitirá desarrollar programas de contención para este fenómeno y reducir las consecuencias negativas para las personas, empresas y sociedad que se derivan de este tipo de adicción psicológica, ya que una persona adicta al trabajo no implica que sea una persona eficiente y productiva, como lo indican Robinson (1997) y Burke (2001). Más bien es una fuente potencial de problemas por las consecuencias que puede traer su comportamiento adictivo (Fassel, 1990).

Implicaciones prácticas del estudio

En el campo de la administración, una aplicación práctica puede ser contar con una herramienta que permita diagnosticar a empleados adictos y no adictos al trabajo con la finalidad de generar programas de prevención y en su caso contención para aquellos ejecutivos adictos al trabajo; dichos programas deben desarrollarse con la intención de proporcionar ayuda para manejar los problemas que se derivan de la adicción al trabajo como son el aislamiento, trabajo inefectivo, retrabajos, trabajo en equipo deficiente, entre otros. Esto quiere decir que puede ahorrarse tiempo y recursos encausando positivamente a ejecutivos adictos al trabajo.

6.0 Recomendaciones para futuras investigaciones

Se sugiere estudiar la relación de la influencia que pueden tener los adictos al trabajo sobre el resto de la organización y la creación de organizaciones adictivas al trabajo como menciona Fassel (1990), la creación de una cultura adictiva al trabajo pudiera ser una línea de investigación derivada de este estudio.



Asimismo, se sugiere profundizar en el entendimiento de la relación satisfacción laboral y adicción al trabajo, combinado con la satisfacción con la vida o felicidad. Esta podría ser otra alternativa de investigación, con la intención de entender el balance trabajo-familia-sociedad.

Referencias bibliográficas

Alto, M. y Vallejo, G. (2011). Los efectos de terceras variables en la investigación psicológica. *Anales de la Psicología*, 27(2), 550 – 561.

Andreassen, C.S., Ursin, H., Eriksen, H.R., & Pallesen, S. (2012). The Relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position. *Social Behavior and Personality*, 40(6), 881 – 890.

Arnott, D. (2002). *El culto a la empresa: El engañoso atractivo de la organización devoradora*. Buenos Aires: Paidós

Black, K. (2011). *Estadística aplicada a los negocios*. México: Patria

Buelens, M., & Poelmans S.A.Y (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 440-45.

Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations: The role of organizational values. *Personnel Review*, 30, 637-645.

Cajal, M. (2014). Millenials, generación X, baby boomers: ¿cómo se comportan on line? Recuperado de: <https://www.mabelcajal.com/2014/12/millenials-generacion-x-baby-boomers-como-se-comportan-online.html/>

Colín, C.G. (2013). *Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos (tesis doctoral)*. División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México

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

Cook, C., Wall, J.P., & Warr, W. (1981). *The experience of work*. London, UK: Academic Press.

Del Líbano M. y Llorens S. (2010). *Adicción al trabajo: guía de intervención*. Madrid, España: Síntesis.

Del Líbano M., Llorens S., Salanova M., & Schaufeli W. (2010) Validity of a brief workaholism scale. *Psycothema*, 22, 143-150.



Doerfler, M. C., & Kammer, P. P. (1986). Workaholism: Sex and sex role stereotyping among female professionals. *Sex Roles*, 14, 551-560.

Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: the high costs of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins.



Herrera, C. (2013). Perfil de la generación Z, adolescentes y niños en la era de la hiperconexión. Recuperado de: <https://pulsosocial.com/2013/01/30/perfil-de-la-generacion-z-adolescentes-y-ninos-de-la-era-de-la-hiperconexion/>

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees. *Harvard Business Review*, 68(9), 5-17.

INEGI (2012). Encuesta nacional de ocupación y empleo: conjunto de datos población ocupada. Recuperado el 15 de febrero de 2012 http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDat os.asp?prog=enoe2011_po



Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of workaholism Scales. *Japanese Psychological Research*, 38(4), 192-203.

Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. New York, NY: Simon & Schuster.



Korn, E.R., Pratt, G.J., & Lambrou, T. (1987). *Hyper-performance: the A.I.M. strategy for releasing your business potential*. New York, NY: John Wiley.

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. At M.D.

Dunnette (ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, Ill: Rand McNally.

Machlowitz, M. M. (1978). *Determining the effects of workaholism*. New Haven, CT: Yale University Press.



Massey, M. (1979). *People Puzzle: Understanding Yourself and Others*, Reston, VA: Reston Publishing, Co.

Mosier, S.K. (1983). *Workaholics an analysis of their stress of work commitment*. Austin, TX: University of Texas Press,

Milkovich, G., y Boudreau, J. (1994). Dirección y administración de recursos humanos. Nueva Jersey: Addyson Wesley Iberoamericana.

Oates, W. (1971) Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. New York, NY: World Publishing.

Pérez, C. (2012). Análisis multivariado. México: Prentice Hall. Milkovich, G., y Boudreau, J. (1994). Dirección y administración de recursos humanos. Nueva Jersey: Addyson Wesley Iberoamericana.

Pérez, J. y Fidalgo, M. (1999). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción laboral. Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo de España. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf.

Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 70-84.

Porter, G. (2006). Profiles of workaholism among high tech managers. Career Development International, 11, 440-462.

Robinson, B. E. (1997). Work addiction: Implications for EAP counseling and research. Employee Assistance Quarterly, 12, 1-13.

Robinson, B. E. (1998). Spouses of workaholics: Clinical implications for psychotherapy. Psychotherapy: theory, research, practice, and training, 35, 260-268.

Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.E., y Fidalgo, M. (2008). La adicción al trabajo: una nota técnica de prevención, 759, 22a serie. Instituto de Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Schaef, A.W., & Fassel, D. (1989). The Addictive Organization. San Francisco, CA: Harper Row.

Schaufeli, W. B., Taris, T., W. & Bakker, A. (2006). Dr Jekyll and Mr Hide: Burke (Ed): Research companion to working time and work addiction (pp193-217). North Hampton, MA: Edward Elgar.

Snir, R., & Zohar, D. (2000). Workaholism: work-addiction or workphilia?. Israel: University of Haifa Press.

Spence, J. T., & Robbins A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. Journal of Personality Assessment, 58, 160-178.



Anexo

Datos estadísticos de los instrumentos empleados en la investigación

Escala de adicción al trabajo Duwas-10 (Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli, 2010)



El análisis previo indicó una media de 3.81, una desviación típica de 0.17 y una alfa de Cronbach de 0.89. El análisis factorial confirmatorio fue positivo a pruebas de validez convergente, validez discriminante -análisis de varianza extraída e intervalo de confianza de las correlaciones-, y a su vez reportó buenos indicadores de ajuste, que fueron: $\chi^2 = 165.3$, g.l. = 26; $p = 0.27$; AGFI = 0.95; GFI = 0.96; TLI = 0.95; CFI = 0.95; RMSEA = 0.045 (Colín, 2013).

Escala de satisfacción laboral (Cook, Wall y Warr, 1981)

El análisis previo indicó una media de 3.72, una desviación típica de 0.22 y una alfa de Cronbach de 0.85. El análisis factorial confirmatorio fue positivo a pruebas de validez convergente, validez discriminante -análisis de varianza extraída e intervalo de confianza de las correlaciones-, y a su vez reportó buenos indicadores de ajuste, que fueron: $\chi^2 = 215$, g.l. = 35; $p = 0.45$; AGFI = 0.94; GFI = 0.95; TLI = 0.94; CFI = 0.95; RMSEA = 0.049 (Colín, 2013).

