



EL ESTRÉS LABORAL COMO UN FACTOR DE RIESGO PARA GENERAR ADICCIÓN AL TRABAJO

Tesis para obtener el grado de:

EXCELENT PROGRAM DBA

Doctor in Business Administration

Presenta:
ZORAIDA AXTLE SERRANO

TUTOR:
DRA. MARÍA CANSINO

México, Ciudad de México, 2022

Índice

1.	La relación entre la adicción, la obsesión y la compulsión.....	8
1.1.	Las adicciones, las obsesiones y las compulsiones.....	8
1.2.	El Trastorno Obsesivo Compulsivo.....	11
1.3.	Epidemiología.....	12
2.	El estrés laboral.....	15
2.1.	Definiciones y conceptos básicos del estrés.....	15
2.2.	La naturaleza del trabajo ha cambiado.....	16
2.3.	La naturaleza del lugar de trabajo ha cambiado.....	17
2.4.	La naturaleza de las personas dentro de su lugar de trabajo ha cambiado.....	17
2.5.	Modelos del estrés en el trabajo.....	18
2.6.	Modelo del ajuste de la persona al ambiente.....	18
2.7.	Modelo del control de decisiones laborales.....	19
2.8.	Modelo del desequilibrio entre esfuerzo y recompensa.....	19
2.9.	Modelo interactivo del estrés sugerido or Kahn y Byosiere.....	19
2.10.	Antecedentes organizacionales del estrés.....	20
2.11.	Los estresores en la vida organizacional.....	20
2.12.	Percepción y cognición.....	21
2.13.	Respuesta al estrés.....	21
2.14.	Consecuencias del estrés.....	22
2.15.	Características de las personas que reducen el estrés.....	22
2.16.	Características de las situaciones que reducen el estrés.....	23
2.17.	El estrés laboral como factor desencadenante para sufrir adicción al trabajo.....	23
2.18.	Fatiga laboral.....	26
3.	La adicción al trabajo.....	28
3.1.	Factores de riesgo para desencadenar adicción al trabajo.....	31
3.2.	Tipos de personalidad.....	33
3.3.	Manifestaciones de la adicción al trabajo.....	34
3.4.	Criterios para el reconocimiento de la adicción al trabajo.....	35
3.4.1.	Señales de alarma.....	35
3.4.2.	Tipologías de la adicción al trabajo.....	36
3.5.	Consecuencias de la adicción al trabajo.....	36
3.6.	Tratamiento.....	38
4.	Metodología de la investigación.....	39
4.1.	Importancia de la investigación.....	39

4.2.	Justificación.	41
4.3.	Planteamiento del problema.....	42
4.4.	Objetivos (General y Específicos).	43
4.4.1.	Objetivo General.....	43
4.4.2.	Objetivos Específicos.	43
4.5.	Preguntas de investigación.....	43
4.6.	Tipo de investigación.....	44
4.7.	Modelo explicativo.	45
4.8.	Tipo de estudio.....	45
4.9.	Tipo de diseño.....	45
4.10.	Grupo de estudio.....	45
4.11.	Universo.....	45
4.12.	Tamaño de la muestra.	46
4.13.	Hipótesis.	46
4.14.	Variables.	46
4.15.	Definición conceptual de las variables.	47
4.15.1.	Variable independiente: El estrés laboral.....	47
4.15.2.	Variable dependiente: La adicción al trabajo.	47
4.16.	Definición operacional de las variables.	47
4.16.1.	Variable independiente: El estrés laboral.....	47
4.16.2.	Variable dependiente: La adicción al trabajo.....	47
4.17.	Variables.	48
4.17.1.	Indicadores de la variable independiente (El estrés laboral).....	49
4.17.2.	Indicadores de la variable dependiente (La adicción al trabajo).....	50
4.18.	Instrumento de medición.....	51
4.19.	Criterios de inclusión, exclusión y eliminación.....	52
4.20.	Prueba piloto.	53
4.21.	Prueba de campo.....	53
5.	Presentación de resultados.	54
5.1.	Recopilación de datos.	54
5.2.	Manejo estadístico.	54
5.3.	Análisis de resultados.	55
5.4.	Presentación de resultados.	110
6.	Conclusiones y recomendaciones.....	118

6.1.	Conclusiones.....	118
6.2.	Recomendaciones.....	122
7.	Bibliografía.....	124
8.	Anexos.....	128

Introducción.

Para la sociedad, la familia y nosotros mismos, el ser una persona trabajadora es una virtud muy apreciada; sin embargo, para cada vez más personas, el trabajo va más allá de un modo de ganarse la vida o de realizarse profesionalmente convirtiéndose en una adicción que ocasiona problemas personales, familiares, sociales y hasta laborales serios.

Detrás de esta adicción, la cual es la más respetada por el sistema de mercado en la que el hombre moderno se está desarrollando, se esconde un determinado tipo de personalidad, cuyo miedo más característico es el de no tener ningún valor aparte de sus logros, así, estas personas suelen tener muy poca autoestima, ya que asocian el valor de una persona con su éxito profesional y se vuelven cada vez más competitivos y preocupados por la imagen que proyectan de sí mismos y es en este sentido que su impulso al trabajo proviene del temor de que sus proyectos profesionales fracasen y por ende no valer nada para los demás.

Este problema ha crecido aceleradamente en los actuales sistemas de salud y no se le ha dado la importancia real a este fenómeno, ya sea por la sobresaturación de clientes que demandan una atención de calidad e inmediata, por un déficit alarmante de personal, por un incremento de la población económicamente activa que tiene derecho a los mismos, por el fenómeno de la inversión de la pirámide poblacional; por el actual régimen administrativo que se lleva en estos sistemas de salud públicos, la globalización, la competitividad, etc.

En el intento de manejar este problema, se tienen algunas opciones como el prevenirla, afrontarla y controlarla; el utilizarla como vía de escape o adaptarse a ella. Para llevar a cabo estas alternativas se necesita del esfuerzo y la cooperación entre empleados y directivos que incluyen el apoyo al trabajador por parte de la organización, generar programas de bienestar personal y la realimentación.

Con el propósito de abordar el estudio de la adicción al trabajo, se desarrollan cinco capítulos: En el capítulo 1 se describe el Trastorno Obsesivo Compulsivo y la relación existente entre las adicciones y las compulsiones; el capítulo 2 abarca el estrés laboral, las definiciones y conceptos del estrés, los modelos del estrés en el trabajo, el estrés laboral como factor desencadenante para sufrir adicción al trabajo y la fatiga laboral; el capítulo 3 trata de la adicción al trabajo, los factores de riesgo para desencadenar adicción al trabajo, los tipos de personalidad, las manifestaciones de los adictos al trabajo, así como sus tipologías, las consecuencias y el tratamiento de esta adicción; en el capítulo 4 se citan y desarrollan las diferentes fases que conforman al diseño metodológico de la investigación e incluye: La importancia de la investigación, justificación, planteamiento del problema, objetivos general y específicos, hipótesis, indicadores, tipo de investigación, instrumento de medición (entrevista por cuestionario), población objetivo, criterios de exclusión, prueba piloto, prueba de campo y análisis estadístico; el capítulo 5 trata sobre la relevancia de este apartado consiste en la recopilación de datos, el manejo estadístico, el cual consiste en la interpretación y análisis de resultados donde se citan los resultados descriptivos de cada una de las preguntas, la presentación de resultados, en el capítulo 6 se citan las conclusiones de la investigación bajo la óptica cuantitativa y cualitativa y se desarrolla un perfil de los de los empleados de la empresa en relación a la adicción al trabajo, así mismo, en las recomendaciones se sugieren líneas de acción muy precisas que estén contempladas en un examen que contemple el perfil que tiene el individuo para el estrés o para la adicción al trabajo, en el capítulo 7 se cita la bibliografía, en el capítulo 8 se citan las referencias bibliográficas y en el capítulo 9 los anexos.

1. La relación entre la adicción, la obsesión y la compulsión.

1.1. Las adicciones, las obsesiones y las compulsiones.

La dependencia comprende al individuo en varios niveles: a nivel de la conducta, se manifiesta en la búsqueda de una sustancia o en la repetición de un comportamiento determinado; paralelamente, a nivel psicológico el sujeto está totalmente absorbido por el objeto de su propia dependencia, sin poderlo evitar y descuidando todos los aspectos concernientes a su persona, desde las relaciones afectivas hasta el trabajo. Por lo tanto, no es el tipo de droga o actividad lo que causa la dependencia, sino que esta se constituye en la interacción entre el sujeto, el objeto y el contexto en el cual ambos se insertan.

La dependencia es aquello que resulta del entrecruzamiento entre el poder potencial de la sustancia y el poder que la persona está dispuesta a atribuirle, es decir, el sujeto es portador de una serie de características y necesidades en el encuentro con el objeto, que puede ser una sustancia, una conducta o una relación, viviendo una experiencia particular dada por la reestructuración que el mismo sufre seguidamente a dicho encuentro.

La dependencia no es un vicio, ni una enfermedad, sino un proceso que se inicia cuando una persona, en el contacto con un objeto particular experimenta una vivencia diferente e interpreta tal reestructuración de sí mismo como positiva y más funcional.¹

La dependencia es física y química, es decir, es la condición en la cual el organismo necesita de una determinada sustancia para funcionar y por eso la requiere constantemente, por ejemplo la dependencia a la nicotina en la que el sujeto requiere de la sustancia, pero difícilmente llega a cometer actos ilegales para su obtención y con la adicción se pretende definir una condición general en la cual la dependencia psicológica empuja a la búsqueda del objeto sin el cual la existencia perdería sentido,

por ejemplo la adicción a la cocaína en la cual el sujeto desarrolla una dependencia psicológica llegando a cometer actos ilegales o comportamientos antisociales.

Las dependencias se clasifican en dependencias sociales o legales y dependencias antisociales o ilegales. Las primeras comprenden las drogas legales (tabaco, alcohol, fármacos, etc.) y las actividades socialmente aceptadas como alimentarse, trabajar, comprar, jugar, mirar televisión, etc., el segundo subtipo incluye la dependencia de las drogas y las actividades ilegales (opiáceos, cocaína, robar, incendiar, violar, etc.).²

Estas nuevas formas de dependencia incluidas en el primer subtipo son favorecidas por la innovación tecnológica y por la nueva cultura que provee de los instrumentos necesarios. Es posible que el avance del progreso tecnológico haya modificado no solo las costumbres de las personas, sino también su modo de expresión patológica.

Las obsesiones se definen como ideas, pensamientos, imágenes o impulsos recurrentes y persistentes que se experimentan, al menos inicialmente como intrusivos y sin sentido, por ejemplo: un padre que tiene repetidos impulsos por matar a su hijo o el repentino pensamiento de no haber cerrado la puerta de su casa antes de salir. La persona debe intentar ignorar o suprimir estos pensamientos o impulsos, o neutralizarlos con cualquier otro pensamiento o acción y finalmente la persona reconoce que las obsesiones son producto de su propia mente.

Las compulsiones se definen como conductas intencionadas, repetitivas y con una finalidad, que se llevan a cabo como respuesta a una obsesión, o de acuerdo con ciertas normas o de una forma estereotipada. La conducta está dirigida a neutralizar, prevenir el malestar o algún suceso o situación temida; sin embargo, la actividad no está conectada de manera realista con lo que se pretende neutralizar o prevenir, o bien es claramente excesiva. Algunos ejemplos son:

Limpieza. Algunas personas pasan muchas horas lavándose o limpiando su entorno para reducir el miedo a que los “contaminen” los gérmenes, suciedad o químicos reales o imaginarios.

Repetición. Para disipar la ansiedad, algunas personas con TOC pronuncian un nombre o frase, o repiten un comportamiento muchas veces. Saben que estas repeticiones en realidad no los van a proteger del daño, pero temen sufrir si no las hacen.³

Verificación. Algunas personas desarrollan rituales de verificación para reducir el temor de dañarse a sí mismo o a otras personas, por ejemplo, olvidar cerrar la puertao apagar la cocina. Algunas personas también vuelven sobre su trayecto en la ruta para asegurarse de no haber atropellado a nadie.⁴

Orden y organización. Para reducir la inquietud, algunas personas se sienten obligadas a poner objetos, tales como libros, en un cierto orden o a organizar los elementos de la casa de determinada manera o de forma simétrica, o tener todo perfecto.⁵

Colección excesiva. Algunas personas acumulan pilas de diarios, revistas, ropa, papeles y desperdicios para reducir el malestar.

Compulsiones mentales. Como respuesta a los pensamientos obsesivos molestos, algunas personas rezan o repiten frases en silencio para reducir la ansiedad o evitar situaciones temidas en el futuro.⁶

Los síntomas obsesivos – compulsivos suelen estar incluidos en una de las siguientes categorías principales: compulsiones de la limpieza, rituales de comprobación, solo ideas obsesivas, lentitud obsesiva y rituales mixtos.

1.2. El Trastorno Obsesivo Compulsivo.

Los pensamientos obsesivos y los rituales compulsivos forman parte de la vida diaria; volvemos a casa para comprobar si hemos cerrado una puerta con llave, apagado la estufa, el calentador para el baño, pensamos reiteradamente en algún acontecimiento estresante de la próxima semana. Estos hechos son parte de la realimentación habitual entre nuestros pensamientos y nuestros actos y solo cuando éstos pensamientos obsesivos se vuelven demasiado frecuentes e intensos, o los rituales compulsivos alcanzan tal extensión que interfieren en la función se hace el diagnóstico de Trastorno Obsesivo Compulsivo.

Actualmente, los que se dedican al estudio de esta enfermedad saben que una parte del circuito cerebral puede estar implicada en el TOC, produciendo esa molesta preocupación porque algo no está bien o porque alguna acción debe realizarse una y otra vez. El cerebro parece enviarse un mensaje de “error” que el paciente experimenta como TOC.⁷

El TOC se ha clasificado como un trastorno de ansiedad (antes denominado neurosis obsesiva) porque los factores principales parecen ser la ansiedad y el malestar, que suelen aumentar con las obsesiones (pensamientos) y disminuir con las compulsiones y rituales (acciones). Aunque los pacientes con TOC presentan por lo general pensamientos irracionales o anómalos en relación con sus síntomas, las restantes áreas de su vida se asientan sobre bases reales, por tanto, el TOC no es un trastorno psicótico.⁸

La definición generalmente aceptada del TOC es la que se da en el Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM - IV). Para ser diagnosticado un TOC, un paciente debe tener obsesiones o compulsiones que provoquen un sufrimiento significativo o que interfieran en los roles de la persona y en su funcionamiento social.⁹

Al realizar un acto con una sensación de compulsión subjetiva unida al deseo de resistirse a ella (al menos al principio), el individuo suele reconocer el carácter

absurdo de la conducta y no obtiene placer por realizar esta actividad, aunque le proporcione una descarga de tensión.¹⁰

El TOC está caracterizado por la presencia de ideas, imágenes, pulsos recurrentes no deseados e invasores reflejados en actitudes y conductas, incluye obsesividad, compulsividad, lentificación o aceleración motora, dudas, dispercepciones tales como imágenes, sonidos, melodías, todo ello imbricado en una vasta patología sintomática.¹¹

El concepto general del TOC sintetiza una serie de factores de patología orgánica, clínica y psicológica que constituyen un paradigma de difícil comprobación. El concepto semiológico incluye una heterogeneidad clínica que va más allá de la triada clásica de obsesiones, compulsiones y dudas, para admitir trastornos motores y perceptuales.¹²

Más del 95% de las personas con TOC se sienten empujadas a realizar rituales repetitivos e intencionados y estos son particularmente lavarse o limpiarse para quitarse la contaminación, llevar a cabo comprobaciones repetitivas para suprimir las dudas, guardar las cosas para que no se pierdan y evitar a personas que pudieran ser agresoras. En general, los rituales consisten en el excesivo lavado de manos o en la comprobación repetitiva de haber cerrado la puerta, el cálculo repetitivo o las afirmaciones con intención de disminuir el peligro.¹³

1.3. Epidemiología.

El TOC afecta aproximadamente del 2 – 3% de la población mundial, y es la 10ª causa de discapacidad según la Organización Mundial de la Salud; En América Latina, la presencia de TOC expresa una prevalencia del 3% en Argentina, 2.5% en Brasil, 2.4% en México y 3.2% en Puerto Rico.¹⁴

En México es del 1.4 – 2.4%, ocupando el 5º lugar como carga de enfermedad para muerte y discapacidad. La prevalencia en la población general de los EE.UU., es del 1.6% en un periodo de 6 meses y del 2.5% a lo largo de toda su vida.¹⁵

Cuatro de las 10 enfermedades más discapacitantes son neuropsiquiátricas, entre las que se ubican la esquizofrenia, la depresión, la obsesión compulsión y el alcoholismo reveló la Encuesta Nacional de Epidemiología Psiquiátrica en México, realizada por el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente (INPRF).¹⁶

Las enfermedades mentales en México muestran un importante incremento en trabajadores pasaron de una tasa de 21,59 por 100,000 en 1986 a 29,84 en 1993; en población urbana adulta su prevalencia va del 15% y 18% al 18% y 22,5%; lo cual hace de estos trastornos un problema colectivo de salud.¹⁷ Hay evidencias de que estos trastornos se incrementan con la industrialización y que tienen una distribución específica según la clase social.¹⁸

Desde los ochenta se mostraba que del 30 al 40% de los trabajadores industriales se encontraban con problemas mentales mostrando una mayor incidencia que la población general,¹⁹ según el Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía de la ciudad de México.

Las tasas globales de trastornos mentales no muestran diferencias por género, pero ya en cada trastorno la prevalencia varía. Se encontró que las mujeres presentan mayor comorbilidad y depresión; la depresión mayor, depresión neurótica, la neurosis y el trastorno obsesivo-compulsivo fueron más frecuentes en mujeres (19,5% mujeres y 14,3% hombres); un análisis regional de América reportó más psicosis afectivas en mujeres, además presentan mayor hospitalización por intento suicida.²⁰

Por otra parte, los trastornos más severos son más frecuentes en varones; predominando los relacionados con el alcohol y drogas ilegales, en Suecia se encontraron tasas más altas en varones de esquizofrenia y abuso de sustancias,

mientras que las neurosis fueron más frecuentes en mujeres, en el Reino Unido (1961-1965 y 1985-1994) se observó una disminución general de suicidio, pero el descenso fue menor en varones, esta diferencia se relacionó con el mayor uso de métodos menos violentos en mujeres, hecho que hay que ponderar con la mayor frecuencia de suicidio en varones por el uso de métodos más letales.

Sobre la relación entre género y trabajo se ha encontrado que taquilleras de la Cd. México presentan más neurosis, resultados similares hay en trabajadoras de las industrias electro-electrónica, alimenticia y en las maestras, otros reportes muestran mayor riesgo de depresión en trabajadoras domésticas.²¹

El TOC suele iniciarse en la adolescencia o al principio de la edad adulta, pero también puede hacerlo antes; el 31% de los primeros episodios ocurre entre los 10 y 15 años y el 75% lo desarrolla hacia los 30 años.²²

Estos autores consideran que el TOC es un trastorno multifactorial y que al adquirirlo están involucrados desde la familia hasta el gobierno, a lo que llaman el problema mente – cuerpo.

¹ Guerreschi, Cesare. Las nuevas adicciones “internet, trabajo, sexo”. 2007. p16.

² Guerreschi, op.cit. p17.

³ Chatterje et.al., El trastorno obsesivo compulsivo. 2002:234.

⁴ Chatterje, op.cit. p285.

⁵ Chatterje, op.cit. p218.

⁶ Chatterje, op.cit. p36.

⁷ Jeneike, Michael A. Lee Baer, Michello, William E. Trastorno Obsesivo Compulsivo. Manejo práctico. 2005:3.

⁸ *Ibíd.*

-
- ⁹Jeneike, op.cit. p 4.
- ¹⁰ Kaplan, Tratado de psiquiatría. Tomo 1. 2004:898.
- ¹¹ Goldman Mervin J. Principios de medicina interna. 1989:80.
- ¹² Ibidem.
- ¹³ Borga et.al. Nuevo Manual Merk de información general. Tomo 1. 2007:736.
- ¹⁴ Haler, Robert. E., Yodofsky, Stuart C. Fundamentos de psiquiatría clínica. 2005:401.
- ¹⁵ Jeneike, op.cit:13.
- ¹⁶ www.inprf.gob.mx.
- ¹⁷ www.imss.org.mx. Boletines informativos. México: El Instituto; 1982, 1983, 1984,23:45.
- ¹⁸ www.inegi.org.mx. (1986-1994) Cuadernos de Información Estadística. México:1994,24:05.
- ¹⁹ www.innncm.gob.mx. 27/10/23:30
- ²⁰ Alarcón. P, Renato. Fundamentos de psiquiatría. 1998:639.
- ²¹www.medicosecuador.com/revecuatneuro1/vol15_n23_2006/articulos_originales/prevalencia.htm
- ²² Jeneike, op.cit. p13

2. El estrés laboral.

2.1. Definiciones y conceptos básicos del estrés.

El estrés constituye la adaptación de nuestro cuerpo y de nuestra mente al cambio. En un mundo en el cual parece que la única constante que queda en el trabajo es el cambio, no es extraño que la vida laboral se haya convertido en una actividad universalmente estresante.

El estrés puede ser benéfico o dañino para el desempeño laboral, dependiendo del grado de estrés que se esté manejando, así mismo, cuando no hay presión tampoco hay retos laborales y el desempeño tiende a ser bajo. A medida que el estrés se incrementa, el desempeño tiende a elevarse, debido a que este ayuda a una persona a ocupar sus recursos para cubrir sus requerimientos de trabajo.¹

El estrés constructivo es un sano estímulo que alienta a los empleados a responder a desafíos, la presión también alcanza un nivel que corresponde aproximadamente a la capacidad máxima de desempeño diario de una persona y es en este punto cuando el estrés adicional ya no tiende a producir nuevas mejoras.

Si el estrés es excesivo, se convierte en una fuerza destructiva y el desempeño comienza a descender, ya que el estrés excesivo interfiere en el desempeño, es decir, que el empleado pierde la capacidad de manejo, se vuelve incapaz de tomar decisiones y exhibe una conducta errática y si la presión aumenta hasta un punto de inflexión, el desempeño será de cero, el empleado sufrirá una descompensación y se enfermará al punto de no poder presentarse a trabajar y será despedido.²

Los tres cambios principales que contribuyen a generar estrés en el trabajo de hoy son: 1) La naturaleza del trabajo ha cambiado, 2) la naturaleza del lugar de trabajo ha cambiado y 3) la naturaleza de las personas dentro de su lugar de trabajo ha cambiado.

2.2. La naturaleza del trabajo ha cambiado.

Antiguamente, el trabajo era agrícola; los seres humanos eran cazadores y recolectores y todos sus reflejos automáticos ante el estrés estaban programados para presentar la respuesta de ataque o fuga. Con el tiempo el trabajo se diversificó y en la revolución industrial y los trabajadores agrícolas se convirtieron en rulares y obreros de fábricas urbanas y en lugar de medir el paso del tiempo a través de las estaciones del año, comenzaron a medirlo en milisegundos y puestos, de pronto fuera de su elemento natural, fue necesario moldearlos para que pudieran desempeñarse en armonía con la maquinaria y fue así como se desarrollo un sistema educativo para enseñar a las masas la repetición rutinaria y uniforme de comportamiento y hechos. Posteriormente entramos a la era de la informática, la cual nos coloca ante un conjunto completamente diferente de desafíos, además de resultar menos adecuadas aún nuestras respuestas reflejas y memorizadas ante el estrés.³

Esto es un problema, ya que mucha gente aún confía en las armas obsoletas de ataque o fuga para enfrentar los nuevos tipos de estrés como son: las presiones de tiempo, las fluctuaciones del mercado de valores, los embotellamientos, fallas en computadoras, etc.⁴

Un estrés mal manejado puede afectar de manera adversa el pronóstico de casi todas las enfermedades, lo cual demuestra porque constituye la mayor amenaza para la salud pública en el mundo de hoy y los resultados, como en los campos de batalla son una nueva clase de mortalidad como los ataques cardiacos, cáncer pulmonar, úlceras estomacales, agotamiento, accidentes, suicidios y la lista continúa hasta incluir prácticamente todos los órganos y sistemas del cuerpo.

2.3. La naturaleza del lugar de trabajo ha cambiado.

Las tareas que antiguamente requerían de la fuerza bruta en la fábrica ahora pueden llevarse a cabo con un microchip en una oficina tranquila, o en casa, con una computadora personal.

Actualmente los trabajos pesados y fáciles de aprender se han exportado hacia países menos desarrollados o bien se han eliminado por completo gracias a la tecnología y estamos presenciando el inicio de una nueva tendencia de desurbanización en la cual la gente tiene la posibilidad de trabajar en centros más pequeños con horarios más flexibles. La capacidad para llevar gente e información por todo el país y por todo el mundo ha generado una descentralización tremenda del lugar de trabajo. Los teléfonos portátiles y los tele facsímiles permiten que las conferencias entre departamentos, compañías o clientes se lleven a cabo aún si una de las partes se encuentra en medio de un embotellamiento de tráfico, en un velero o del otro lado del mundo.⁵

Las empresas y las dependencias gubernamentales tienen la capacidad para establecer los componentes de sus actividades donde quiera que lo dicte la economía de las materias primas, la mano de obra disponible y los mercados; En el mundo de los negocios de hoy, se están esfumando las fronteras regionales y nacionales, pues el lugar de trabajo y el mercado están por todas partes y como consecuencia, en la vida de los trabajadores modernos están surgiendo rápidamente nuevas clases de estrés.⁶

2.4. La naturaleza de las personas dentro de su lugar de trabajo ha cambiado.

Hasta hace poco era posible dirigir una empresa con el estilo militar tradicional. Los gerentes hacían trabajar a la empresa a marchas forzadas hasta que alguien se desplomaba y entonces contrataban “al que sigue” y continuaban.

Esto era posible gracias a la inagotable mano de obra existente, sin embargo, hoy en día con la inversión de la pirámide poblacional, se prevé que en poco tiempo haya escasez de personal, para lo cual ya no resultará extraño ver sillas de ruedas o muletas en las oficinas, en la planta, en la sala de juntas y hasta en las montañas para esquiar.

Por ende, el éxito del trabajo no dependerá esencialmente del capital y la disciplina, si no de las aptitudes y la motivación de cada uno de los individuos de la compañía y los mejores gerentes serán aquellos que ayuden a sus empleados a alcanzar el éxito manteniéndolos bien capacitados, comprometidos con una misión y sobre todo saludables.⁷

2.5. Modelos del estrés en el trabajo.

Los modelos del estrés intentan integrar factores individuales y ambientales en los esquemas de trabajo acerca de cómo se genera dicho estrés; Algunos de los modelos son:⁸

2.6. Modelo del ajuste de la persona al ambiente.

En este modelo se hace la distinción entre las evaluaciones objetivas y subjetivas del individuo y su ambiente. El estrés se produce por el ajuste subjetivo entre la persona y su ambiente, que termina por quedar mediado por las percepciones que tiene el individuo de sí mismo y de su medio. En este sistema, una buena salud mental en la situación laboral depende del desenlace de cuatro interacciones: el ambiente objetivo y el ambiente subjetivo, la persona objetiva y la persona subjetiva, y el ambiente subjetivo y la persona subjetiva.⁹

2.7. Modelo del control de decisiones laborales.

Sostiene que el estrés aparece por un desequilibrio entre las demandas sobre el trabajador y su capacidad para modificar dichas demandas. Este modelo se centra en la respuesta de adaptación del individuo a un estímulo en potencia estresante. Cuando el trabajador logra modificar la respuesta o alterar las circunstancias, el resultado es mucho menos estrés. Un bajo control en la toma de decisiones junto con elevadas demandas laborales origina una gran tensión, o situación estresante. En este modelo las demandas elevadas y el bajo control actúan en forma sinérgica para tener más impacto que cualquiera de los dos factores por separado. Los defensores de este modelo tienden a centrarse en las tareas del trabajo, aunque son muy importantes otros aspectos del ambiente laboral, como las características de la organización o las oportunidades para la creatividad y el pensamiento independiente.¹⁰

2.8. Modelo del desequilibrio entre esfuerzo y recompensa.

Pone énfasis en las recompensas del trabajo (dinero, estima, seguridad y oportunidades de desarrollo), más que en el control sobre el trabajo. Postula que el estrés surge por un desequilibrio entre los esfuerzos realizados y las recompensas recibidas en el trabajo. El modelo tiene dimensiones extrínsecas (situacionales) e intrínsecas (personales). Toma en cuenta variables económicas más extensas de estabilidad laboral, remuneración económica y aspectos similares.¹¹

2.9. Modelo interactivo del estrés sugerido por Kahn y Byosiere.

Actualmente Kahn y Byosiere¹² en 1992 proponen un modelo interactivo para el estrés que se vive en las organizaciones contemporáneas, estos conceptos hacen que se efectúen cambios en el concepto de trabajo contemporáneo, el cual anteriormente era gratificante y actualmente se ha convertido en un trabajo de supervivencia o bien a uno de escape de los agobios de la vida cotidiana; Tomando

en cuenta esta línea delgada, pero existente podríamos hacer una relación entre el estrés laboral para que exista una dependencia al trabajo.

El modelo de Kahn y Byosiére conceptualiza el estrés en las organizaciones en función de siete categorías importantes: hay asociaciones complejas entre los antecedentes del estrés, las diferencias individuales en la forma en que las personas responden al estrés y sus consecuencias. El modelo del estrés incluye: 1) Antecedentes organizacionales del estrés, 2) Los estresores en la vida organizacional, 3) Percepción y cognición, 4) La respuesta al estrés, 5) Las consecuencias del estrés, 6) Características de las personas que reducen el estrés y 7) Características de las situaciones que reducen el estrés.¹³

2.10. Antecedentes organizacionales del estrés.

Estos se dirigen por lo general hacia la comprensión de cómo induce el estrés los factores de amplia base y los abstractos. Brener y Mooney ¹⁴(1983) examinaron la relación entre las condiciones económicas (como el crecimiento económico, la inestabilidad y los modelos de desempleo) y los indicadores sociales de salud (como las enfermedades y muertes). Las variables se examinaron en lo que se referían a “relaciones retardadas”; es decir, cambios en las condiciones económicas que producen cambios en la salud varios años después.¹⁵

2.11. Los estresores en la vida organizacional.

Este término se designa a los estímulos que se generan en el trabajo y que tienen consecuencias negativas, físicas o psicológicas para un número importante de personas que están expuestos a ellas. Kahn y Byosiére¹⁶ reducen los agentes estresantes a dos grandes tipos. El primero es el contenido de la tarea que incluye dimensiones como la simplicidad, complejidad y monotonía – variedad y el segundo se refiere a las propiedades del rol, se refiere a los aspectos sociales del trabajo e incluye las relaciones con el supervisor y los conflictos de roles.

2.12. Percepción y cognición.

Este se enfoca al proceso de evaluación que busca explicar porque las personas reaccionan de forma diferente ante los agentes estresantes que son objetivamente los mismos para todos; Más aún, los agentes estresantes encontrados en las organizaciones están con frecuencia implicados en complejas situaciones. Por ejemplo el competir con éxito requiere que se analicen las características positivas y negativas y que se tome una decisión con base en ello.¹⁷

Los investigadores han examinado las fases de percepción y evaluación de las situaciones por parte de los individuos cuando valoran el estrés. Lazarus y Folkman¹⁸ propusieron procesos de evaluación primarios y secundarios basados en una secuencia temporal. La evaluación primaria consiste en la determinación inicial de que un estímulo (persona, suceso, situación) es positivo (benigno), negativo (estresante) o ninguno de los dos (irrelevante) en sus implicaciones para el bienestar. La evaluación secundaria es un juicio sobre lo que puede hacerse para disminuir el daño al mínimo o aumentar la ganancia al máximo, así el proceso de evaluación puede ser cíclico, ya que el individuo considera el uso de una estrategia previa de competencia o de nueva información.

2.13. Respuesta al estrés.

Las respuestas fisiológicas incluyen los síntomas cardiovasculares, como el aumento de la presión sanguínea y el nivel del colesterol; medidas bioquímicas como las catecolaminas y el ácido úrico y síntomas gastrointestinales como las úlceras pépticas.¹⁹

Se han observado frecuencias cardiacas más elevadas bajo condiciones de conflicto de roles, ambigüedad en relación con futuros acontecimientos en el trabajo y estrés generado en el trabajo.

Las respuestas psicológicas al estrés laboral incluyen en la mayoría de las ocasiones variables afectivas siendo la insatisfacción laboral la más común, también se ha encontrado que el estrés influye en estados afectivos más intensos y activos como la ira, frustración, hostilidad e irritación; También hay respuestas pasivas como el aburrimiento, agotamiento, fatiga, y depresión. Se ha descubierto que los efectos psicológicos del estrés relacionado con el trabajo producen una disminución de autoconfianza y autoestima.

Las respuestas conductuales al estrés laboral no se han estudiado tanto como las respuestas psicológicas; Sin embargo, se han examinado cinco amplias categorías de respuesta conductual tales como el rol del trabajo (desempeño del puesto, accidentes, consumo de drogas en el puesto), conducta opresiva del trabajo (robo, daño intencionado), huida del trabajo (ausentismo, rotación), degradación de otros roles de la vida (malos tratos a la esposa e hijos) y conductas autodestructivas (consumo de alcohol y drogas).

2.14. Consecuencias del estrés.

Las consecuencias del estrés por lo general afectan el desempeño del individuo en el trabajo y en otros roles de la vida. Otros aspectos involucran a la salud del individuo como cuando se ve afectada por una exposición prolongada a agentes estresantes físicos y por la respuesta a estresores psicológicos recurrentes.²⁰

2.15. Características de las personas que reducen el estrés.

Se han identificado dos características de personalidad que median los efectos del estrés; La personalidad tipo A intensifica los efectos de diversos agentes estresantes del trabajo, estas personas hablan, comen y andan muy rápido, son agresivas y competitivas y se sienten a menudo bajo presión del tiempo. La personalidad tipo B están menos preocupadas por el tiempo, juegan por diversión no para ganar y pueden relajarse sin sentimientos de culpa.²¹

Las personas tipo A tienen una mayor frecuencia cardíaca en reposo que las personas tipo B y tienen el doble de probabilidades de desarrollar una enfermedad del corazón. La segunda característica de personalidad que modifica es el estrés es el locus de control que diferencia a las personas que creen que los principales acontecimientos de sus vidas están determinados principalmente por otras personas o fuerzas ajenas a ellas. Por el contrario las personas cuyo locus de control es interno responden al estrés de forma diferente a aquellos cuyo locus de control es externo.

Aquellos que están orientados internamente tienen más probabilidades de hacer algo contra la propia fuente del estrés o de mitigar sus efectos de otra manera, y los que están orientados de manera externa tienen más probabilidades de sentir que las acciones eficientes están fuera de su alcance y tienden a aguantar en lugar de actuar.

2.16. Características de las situaciones que reducen el estrés.

El efecto amortiguador reduce la tendencia de las organizaciones a generar agentes estresantes específicos y alterar la percepción y cognición inducidas por estos al modificar las respuestas que siguen a los procesos de evaluación o a reducir las consecuencias perjudiciales para la salud.²²

Se cree que la principal variable que produce este efecto amortiguador es el apoyo social que reduce la relación entre los diferentes agentes estresantes y los indicadores de salud mental y física (ansiedad, depresión, irritación).

2.17. El estrés laboral como factor desencadenante para sufrir adicción al trabajo.

El estrés es un problema de salud laboral de importancia creciente y una causa importante de pérdidas económicas y aunque su concepto sigue siendo muy extenso, los esfuerzos en investigación han llevado a un entendimiento cada vez

más claro del problema, de sus causas y de sus consecuencias, el estrés laboral produce discapacidad psicológica y fisiológica manifiesta, sin embargo, también puede tener manifestaciones más sutiles que afectan el bienestar del personal y los resultados de importancia para la organización, como sería la productividad.

El estrés tiene causas múltiples y la respuesta debe verse como una interacción entre factores exacerbantes y modificadores. Su complejidad como fenómeno requiere de modelos explicativos que intentan integrar factores individuales y ambientales en los esquemas de trabajo acerca de cómo se genera dicho estrés. Un modelo ideal de estrés laboral sería muy útil para el desarrollo de la investigación teórica activa y para la solución de problemas prácticos.²³

Casi cualquier situación laboral puede provocar estrés, según la reacción del empleado ante ella, algunas de las causas más comunes son la sobrecarga de trabajo, presiones de tiempo, supervisión deficiente, inseguridad en la atmósfera política de la empresa, autoridad insuficiente para cumplir con las responsabilidades, conflicto y ambigüedad de papeles (roles), diferencias entre los varones de la compañía y los de los empleados, cambio de cualquier tipo, en especial cuando es importante o fuera de lo común y frustración entre otras.

El estrés puede ser temporal o a largo plazo, ligero o severo, según la duración de sus causas, la fuerza de éstas y la capacidad de recuperación que tenga el empleado; si el estrés es temporal y moderado, la mayor parte de las personas pueden controlarlo o, por lo menos, recuperarse rápidamente de sus efectos.

Las personas tienen distinta tolerancia ante las situaciones causantes del estrés, las reacciones ante situaciones de estrés a menudo se relacionan con las personalidades tipo A y B; Las personas con personalidad tipo A son agresivas y competitivas, se fijan altos niveles de desempeño y se ponen a sí mismos bajo constantes presiones de tiempo, se imponen exigencias excesivas hasta en las actividades recreativas y de tiempo libre.²⁴

Los individuos con una personalidad tipo B son más tranquilos y serenos, aceptan las situaciones y trabajan en ellas sin adoptar una actitud de competencia, no se dejan agobiar por las presiones de tiempo y, por consiguiente, están menos propensos a sufrir los problemas provenientes del estrés. Los efectos del estrés sobre la salud mental se presentan como un fenómeno continuo que varía desde síntomas subjetivos leves hasta enfermedad psiquiátrica manifiesta, con alteración importante en el funcionamiento; los síntomas notados con mayor frecuencia son angustia, tensión, ira, irritabilidad, mala concentración, apatía y depresión.²⁵

Estas manifestaciones interfieren con la sensación de bienestar y son precursoras de una enfermedad más grave, también se presentan cambios conductuales en respuesta al estrés laboral, disminuye la participación en las actividades familiares, aumentan los problemas maritales y se reduce la participación en actividades sociales y disminuye el interés por las actividades recreativas como consecuencia del estrés.

Ha habido mucha investigación encaminada a esclarecer las relaciones entre el estrés y la enfermedad y aunque la evidencia epidemiológica que asocia al estrés laboral con varios estados patológicos es buena, los mecanismos fisiopatológicos siguen siendo oscuros, y en la mayor parte de las situaciones, no se ha logrado demostrar una clara relación causal. Se ha hablado de mediadores neurológicos, inmunológicos y endócrinos con actores importantes en la cadena de eventos que da lugar a los padecimientos cardiovasculares, gastrointestinales, endócrinos y mentales.²⁶

Las respuestas descritas se prolongan si el individuo no se adapta al estrés, o si este es continuo o muy intenso, con unas consecuencias que son cada vez más perjudiciales. En un momento determinado el estrés crónico provoca directamente o contribuye a que aparezcan molestias físicas como la tensión muscular, dolores en el cuello o en la nuca, cefaleas o lumbalgias. En la mayoría de las personas el estrés

provocará cambios en el estado de ánimo y puede llevar a trastornos psicológicos variados, fundamentalmente depresión y trastornos de ansiedad como los ataques de pánico, la agorafobia, la fobia social y el trastorno obsesivo compulsivo en el que se incluye la adicción al trabajo.

2.18. Fatiga laboral.

La característica es la fatiga física y mental alteración entendida en la literatura como crónica, en principio es un síndrome con variedad de consecuencias. Insomnio, dolores frecuentes de cabeza, fatigabilidad de la atención, mantienen la atención sólo durante un corto tiempo.

Bajo rendimiento general, bajo rendimiento cognitivo, dolores musculares, debilidad, síntomas que nos recuerdan en algunos momentos al trastorno por somatización, donde el sujeto suele tener quejas variadas, y todo ello bajo una influencia ansiosa y depresiva, sin que se encuentre causa médica.²⁷

Encontramos la fatiga laboral como una réplica diagnóstica de la clásica neurastenia, caracterizada por sensaciones de fatiga, agotamiento, o también llamada: astenia nerviosa. La llamada fatiga laboral tiene mal pronóstico cuando se entra en cuadros depresivos a consecuencia del estrés o el *burn-out*. No mejora descansando y requiere tratamiento terapéutico.²⁸

Actualmente, depurándose el diagnóstico, se hace más hincapié en otros aspectos que se centran en el cansancio, la sobrecarga emocional y el agotamiento y no quedan recursos emocionales. La problemática se circunscribe a individuos que trabajan con personas y estas se vuelven improductivas, es decir, —no soporta más—. Se ha dicho que afecta fundamentalmente a personas vulnerables, principalmente a las personas emotivas y también a personas con baja tolerancia a la frustración.²⁹

El problema no estaría tanto en la emotividad, sino en no guardar los límites o no gestionar. Por ejemplo, en no saber poner límites con firmeza y flexibilidad a la vez y, al mismo tiempo, no integrar adecuadamente esos sentimientos e igualmente tiene buen pronóstico con tratamiento.

Como se mencionó, Kahn y Byosiére proponen un modelo interactivo para el estrés que se vive en las organizaciones contemporáneas, lo que hace que se efectúe un cambio de conceptos de trabajo gratificante vs trabajo de supervivencia o bien a uno de escape de los agobios de la vida cotidiana; Tomando en cuenta esta línea delgada, pero existente podríamos hacer una relación entre el estrés laboral para que exista una dependencia al trabajo.

¹ Hanson, Peter G. El estrés para el éxito. 1995:6.

² Hunt, Schermerhard Osborn. El comportamiento de las organizaciones. 2002:147.

³ Keit, Davis, John W. Neuster. El comportamiento humano en el trabajo. 2004:386.

⁴ Hunt, op.cit.:245.

⁵ *Ibíd*

⁶ Keit, op.cit.p642.

⁷ Keit, op.cit.p12

⁸ LaDou, Joseph. Diagnóstico y tratamiento en medicina laboral y ambiental. 2004:649.

⁹ LaDou, op.cit. p650.

¹⁰ *Ibíd*.

¹¹ LaDou, op.cit.p651.

¹² Muchinsky, Paul M. Psicología aplicada al trabajo. Una introducción a la psicología organizacional. 2007:352.

¹³ *Ibíd*.

¹⁴ *Ibíd*.

-
- ¹⁵ Muchinsky, op.cit, p353.
- ¹⁶ Muchinsky, op.cit, p354.
- ¹⁷ Muchinsky, op.cit, p355.
- ¹⁸ Ibidem
- ¹⁹ Muchinsky, op.cit. p356.
- ²⁰ Muchinsky, op.cit. p356 – 357.
- ²¹ Muchinsky, op.cit. p357.
- ²² Muchinsky, op.cit. p357 – 358.
- ²³ LaDou, op.cit. p650.
- ²⁴ Davis et.al. Modelos del estrés en el trabajo. 2004. p567.
- ²⁵ Minchelo et.al."Transforme las presiones de trabajo en productividad". Estrés y rendimiento en el trabajo. 1991. p63.
- ²⁶ Ibidem.
- ²⁷ Minchelo op.cit. p84.
- ²⁸ Martín et.al. Hipótesis sociales y emocionales de la dependencia al trabajo. De cómo los cambios culturales de la sociedad respecto al trabajo interaccionan con la persona dando lugar a nuevas formas de dependencia. Revista de psicopatología. 2006. p27.
- ²⁹ Ibídem.

3. La adicción al trabajo.

Como sucede en todas las adicciones, las causas y las motivaciones que pueden haber actuado como factores desencadenantes son múltiples y difíciles de individualizar. Naturalmente, es necesario tener siempre presente que cada persona es vista como un individuo único, con sus características específicas de personalidad y con su historia particular.

Existen factores que hacen a ciertas personas más propensas a desarrollar adicción al trabajo como las distorsiones cognitivas que son pensamientos de perfeccionamiento, del todo o nada, pesimismo, sentimientos de ineficacia, episodios de la infancia, identificación con un progenitor, además se ve favorecida por el estrés en el trabajo y la falta de seguridad que caracteriza al actual mundo laboral.¹

El objeto de la dependencia al trabajo es, en este caso, un comportamiento o una actividad lícita y socialmente aceptada, para la mayoría de las personas esta actividad representa parte del desarrollo normal de la vida cotidiana, pero para algunos individuos puede asumir características patológicas hasta el punto de provocar consecuencias graves como trastornos físicos y psíquicos.

Es en este marco sociocultural donde se introduce el workaholism (work addiction o adicción al trabajo); El workaholismo es definido como un trastorno obsesivo compulsivo que se manifiesta mediante exigencias auto – impuestas, incapacidad para regular los propios hábitos de trabajo y una excesiva indulgencia en el trabajo que puede llegar a la exclusión de las otras principales actividades de la vida.

El *workaholic* es una persona con una excesiva necesidad de trabajar, que le produce notables problemas e interferencias en su estado de salud, en su felicidad personal, en sus relaciones personales y en su funcionamiento social. Esta dependencia del trabajo pertenece a la categoría de dependencias no ligadas a sustancias y por ese motivo suele restársele importancia; El adicto al trabajo busca

aliviar sentimientos de ansiedad, vacío y baja autoestima dedicándose completamente al trabajo; trata de hacer mucho para sentir que vale mucho.²

Es importante subrayar que hay diferencias entre la tendencia a invertir mucha energía en el trabajo, característica también típica de la personalidad tipo A y el desarrollo de un síndrome de adicción, el trabajador tipo A manifiesta un fuerte impulso competitivo hacia el éxito y la promoción, una sensación exagerada de urgencia en el paso del tiempo. La necesidad de apresurarse, una notable agresividad y hostilidad hacia sus compañeros de trabajo, pero a su vez puede crear horizontes y establecer límites cuando es necesario.³

Por el contrario, quien sufre de adicción al trabajo es una persona que ha perdido ya el control de su actividad laboral, convierte cualquier actividad en trabajo y se convierte progresivamente en la única fuente de identidad, se justifica explicando que es necesario trabajar para mantener un cierto nivel de vida y a su familia, no logra imponerse reglas, aceptar sus límites, siente la necesidad de hacer más y más sin reparar en las consecuencias negativas que esto pueda ocasionarle.⁴

La adicción al trabajo (o workaholismo) no es reconocida actualmente como una patología médica, con una etiología específica o un preciso protocolo de tratamiento, si no, como un malestar, una sensación no bien focalizada de dificultad mental y física asociada al trabajo; Se dice que quien sufre de adicción al trabajo manifiesta las mismas características de dependencia que se ven en un alcohólico, un toxico dependiente, un adicto afectivo o un jugador patológico de juegos de azar.

Un fenómeno cada vez más común en la sociedad moderna es la adicción al trabajo” o *workaholics* –término que nace en Estados Unidos para referirse a este padecimiento a partir de su asociación con el término alcoholic (alcoholismo).

El término fue acuñado en 1968 por el psicólogo Wayne Oates y popularizado en 1971 a través del libro: *Confesiones de un workaholic* (la invención de Oates también

incitó el uso extenso - del sufijo del holism para las obligaciones populares).⁵ Ganó un uso más extenso en los años 90, como resultado una onda del movimiento del esfuerzo personal que se centró en el apego, formando una analogía entre los comportamientos sociales dañados tales como over-work y el apego de droga, incluyendo el apego al alcohol.⁶ Aunque el "*workaholic*" no es un término médico o psicológico oficial, permanece en uso extenso referir a los que gasto del tiempo en trabajo y ediciones trabajar-relacionadas conduzca al detrimento de su salud corporal, vidas sociales, familia y vida doméstica, o al tiempo libre con el fin de acentuar el concepto de enfermedad, son personas que utilizan su empleo como unamanera de escapar de lo temido y transforman su casa en otra oficina.⁷

En Japón es considerada como un problema social serio que conduce a la muerte temprana, a menudo en el trabajo. El overwork se hizo popular por el movimiento fatal del primer ministro de Japón Keizo Obuchi, en el año 2000.⁸ Un antecedente de esta enfermedad es el síndrome de Karoshi (o síndrome de fatiga crónica). Lamuerte por Karoshi es lo que sigue, es repentina y sobreviene como consecueneciade una hemorragia cerebral o insuficiencia cardíaca o respiratoria debido al excesode fatiga que produce hipertensión, y en la mayoría de los casos los ataques cardíacos se produjeron en las mismas oficinas donde los empleados literalmente estaban trabajando.⁹

Se calcula que a nivel mundial más del 20% de la población trabajadora presenta esta adicción. En México de las 440.000 muertes ocurridas en 1997, 42.000 fueron por infartos, uno de cuyos detonantes fue la obsesión por el trabajo.¹⁰ Según estudios el 8% de la población activa española dedica más de 12 horas al día a su profesión para huir de sus problemas personales,¹¹ y muchos de ellos acaban por sufrir un infarto. En 2003, los japoneses trabajaron con una media de 13 horas al día, sólo una más que los españoles.¹²

No hay una definición médica aceptada de manera general para definir esta condición, aunque algunas formas de estrés y desordenes obsesivos compulsivos pueden ser relacionados con el trabajo y a diferencia de otras dependencias, la

adicción al trabajo logra un consenso familiar y social que –de alguna manera– parece disculpar o por lo menos encubrir esta alteración. “El trabajo está valorado y supone sacrificio generoso y altruista para la subsistencia y progreso familiar. La presión social para conseguir el éxito, el exceso de ambición y la incapacidad para establecer un orden de prioridades entre sus obligaciones laborales son algunas de las principales causas que sumadas a conflictos afectivos familiares o de pareja determinan la aparición de esta patología”.¹³

Este tipo de compulsión afecta indistintamente a hombres y mujeres, se cree que la mujer logra escapar de esta trampa por su inclinación natural al cuidado de los hijos y la familia. Psicopatológicamente se define la dependencia del trabajo como la hiperactividad ocupacional patológica a tribuida a trastornos neuróticos buscando compensaciones simbólicas, evitar la evolución de conflictos, sentirse mejor el individuo consigo mismo, los cuales interpelan al individuo en una exagerada actividad laboral.¹⁴

3.1. Factores de riesgo para desencadenar adicción al trabajo.

La dependencia del trabajo tiene mucho que ver con la elaboración, en los primeros años de la vida, de los primeros vínculos del niño con las figuras de apego, y en concreto, con la madre. Unos vínculos que en algunos casos y según la estructura determinan los lazos afectivos y el estilo de encuentro con los otros, (mantener una distancia determinada, una mayor frecuencia de contacto). Estos modos permanecen más o menos inconscientes y se manifiestan, por ejemplo, en la repetición de actos, en algunos casos afloran posteriormente en forma de distintos tipos de patología, a modo de síntomas. Uno de los síntomas de la dependencia del trabajo, es la obsesión por el mismo trabajo, pero no deja de ser la envoltura, la compensación, la forma de ocultar algo interno, problemático, que repercute en el presente, en la relación con los otros o en el síntoma como solución.

Hasta ahora, la dedicación intensa al trabajo ha sido considerada como buena: como una adicción positiva, se ha empezado a considerar este fenómeno como un trastorno grave, con sus consecuencias físicas y psicológicas. La adicción al trabajo está caracterizada por una implicación progresiva, excesiva y desadaptativa a la actividad laboral con la pérdida del control respecto a los límites del trabajo y que afecta a otros ámbitos de la vida cotidiana, ésta sobre implicación responde a ansia o necesidad personal más que a necesidades del entorno laboral y se distingue por su actitud normalmente acompañada de ideas sobrevaloradas. Las características incluyen implicación elevada, impulso por presiones personales, poca capacidad de disfrute, búsqueda de poder o prestigio, lo anterior va acompañado frecuentemente por sentimiento de inferioridad y miedo al fracaso.

Entre los factores de riesgo que conducen a esta adicción se pueden nombrar a las presiones económicas familiares y el temor a perder el trabajo, la enorme competitividad que existe en el mercado laboral, en donde es más valorado el que lo deja todo por el trabajo, que el que cumple con su horario establecido y ya, la fuerte necesidad de conseguir el éxito y el puesto deseado, la incapacidad para negarse ante un jefe sobre peticiones que bien podrían posponerse para el día siguiente, el temor a los jefes, cuando estos son prepotentes, exageradamente exigentes y amenazan constantemente a la persona con perder su empleo, la falta o mala organización, que permite la acumulación y sobresaturación del trabajo, el ambiente familiar que se enfoca más a la desintegración y a los problemas familiares que “obligan” a muchas personas a no querer llegar a su casa, la ambición excesiva por el poder, el prestigio o las posesiones, la incapacidad para establecer prioridades, la falta de afectos personales que se suplen con el trabajo, la educación familiar que impone a los hombres sobre todo, el cubrir con el rol de proveedor de su familia, la presión de muchas mujeres cuya meta es solamente el sacar adelante a los hijos e hijas y la presión de la sociedad para que los hijos sean independientes.¹⁵

El perfil del adicto al trabajo es el de un profesional liberal muy perfeccionista, de alto rango y afán de éxito. Se trata de una persona ambiciosa e individualista, con grandes dificultades para trabajar en colaboración con otros. La edad promedio de quienes sufren esta alteración va desde los 35 a 40 años y se ubica especialmente en la clase media-alta. Afecta a hombres de negocios, médicos, abogados y economistas. Afecta generalmente a personas con profesiones liberales y que no se mueven exclusivamente por necesidades económicas. Atendiendo al sexo, generalmente, hay más hombres que mujeres adictas al trabajo aunque, en profesionales jóvenes apenas existe una pequeña diferencia.¹⁶

3.2. Tipos de personalidad.

El *patrón de personalidad* —Tipo A—, se basa en que tienen la necesidad de control y urgencia de tiempo. “Está caracterizado por refuerzos competitivos de logro, sensación de urgencia y reacciones hostiles fácilmente provocadas”, “la característica principal es la urgencia de tiempo”.

Les molesta cualquier pérdida de tiempo (ellos piensan que el tiempo se puede perder). Sus respuestas son rápidas, rígidas; sus posturas, hieráticas, mostrándose por ejemplo en los gestos y en sus conversaciones forzadas. Bajo este semblante tienen necesidad emocional de seguridad, que reduzca la incertidumbre sobre sus habilidades, la inseguridad, la culpabilidad de ser como sujetos. Muestran rabia y hostilidad cuando no tienen el control.

Compiten y se esfuerzan mucho por no sentirse inferiores. Son ambiciosos, no delegan; tampoco hay relaciones de amistad si no hay interés o intercambios en generar cosas. Generalmente se dice que esas personas son autoritarias. Al igual que los dependientes del trabajo, al segundo día se quieren volver de vacaciones.

También se da consumo de estimulantes. Dado que el patrón de personalidad Tipo A es complejo, nuestra experiencia nos dice que, a mediano y/o largo plazo, el pronóstico es bueno con tratamiento. Con todo esto conviene aclarar que no toda

dedicación intensa al trabajo es adicción. Puede haber personas trabajadoras que saben desconectar en su tiempo libre.

3.3. Manifestaciones de la adicción al trabajo.

La persona que sufre de adicción al trabajo pierde el control de su actividad laboral, no logra imponerse reglas o aceptar sus límites, siente la necesidad de hacer más y más sin reparar en las consecuencias negativas que esto pueda acarrearle.

El adicto al trabajo se lleva su trabajo a la casa, no lo deja ni siquiera en el fin de semana o en vacaciones y por eso nunca está sin trabajar ya que ése es su modo de vida, la obsesión por el trabajo se convierte en una trampa porque convierte cualquier actividad en trabajo, incluso el juego y el descanso.

La persona se convierte en adicto al trabajo cuando toda su existencia se convierte en algo que se debe de realizar y tan es así que las vacaciones se vuelven turbinas de actividad desenfrenada. Al igual que en las otras adicciones, se manifiesta la negación, no reconocen el padecimiento del problema y se prefiere la percepción alterada de la realidad y de las propias condiciones de vida.

El work addict, *workaholic*, como suelen llamar a los adictos al trabajo se justifica explicando que es necesario trabajar mucho para poder mantener una buena ocupación y un buen nivel de vida y son cada vez más frecuentes afirmaciones tales como: “No hay nada de malo, solo amo mi trabajo, mi trabajo es también mi pasatiempo, solo tengo una férrea ética de trabajo, simplemente estoy tratando de mantener a mi familia”, todo este proceso se convierte progresivamente en la única fuente de identidad.¹⁷

Un adicto al trabajo:

- No logra jugar en equipo, piensa que ningún colega puede desempeñar una tarea bien como él.

- Carece de una vida privada satisfactoria; está desequilibrado hacia el trabajo.
- No es eficiente por ser tan perfeccionista y obsesivo con los detalles, emplea el doble de tiempo necesario para llevar a cabo una tarea.
- Es arrogante y atormentado por una profunda inseguridad, se convence de ser el mejor y no escucha consejos de colegas.
- La excesiva orientación a la tarea le resta creatividad.
- No tiene capacidad de delegar entre otros, se fatiga demasiado perdiendo concentración e incurriendo en errores.

3.4. Criterios para el reconocimiento de la adicción al trabajo.

Los síntomas incluyen la negación del problema, distorsión de la realidad, necesidad de control, tolerancia creciente, síntomas de abstinencia en vacaciones.

3.4.1. Señales de alarma.

Prisa constante y ocupación continua, urgencia de tiempo, necesidad de hacer varias tareas simultáneamente, necesidad de control, rigidez de pensamiento (“cerrados de mente”), no delegan, perfeccionismo, miedo al fracaso, control, alto nivel de exigencia, intolerancia, dificultades en las relaciones personales, relaciones interpersonales consideradas como una pérdida de tiempo, “embriaguez” de trabajo, alternancia de sobre implicación y reducción drástica del trabajo, dificultad pararelajarse y divertirse, ocio = pérdida de tiempo, obsesión por hacer, pérdidas parciales de memoria, pérdida de memoria por atención simultánea a muchas cosas, descuido de lo familiar, impaciencia e irritabilidad, tiempo = recurso muy preciado, impaciencia, irritabilidad fácil si se les hace esperar, irritabilidad fácil si se abordan temas que no son de su interés, déficit de autoestima que le empuja hacia logros; pero sólo consigue elevar la autoestima transitoriamente, inatención a las necesidades de salud, se hacen “dejados”.

En definitiva, se trata de una adicción caracterizada por un aumento desmesurado del rendimiento laboral, gran sentido del cumplimiento del deber, carencia de aficiones,

sentimiento de culpabilidad con el ocio, implicación en una batalla sin fin por el éxito, suele ir acompañada de depresión, ansiedad e ira, en gente más perfeccionista y con más problemas de salud, dificultad de delegación, mayor incapacidad para solucionar problemas de forma efectiva, mayor dificultad para expresar afecto, mayor esfuerzo para relaciones sociales e íntimas es frecuente que vaya acompañada de una adicción química (tabaco, alcohol, cocaína, etc.).

3.4.2. Tipologías de la adicción al trabajo.

Trabajador ambicioso.	{ Lucha despiadada. Imposición.
Trabajador competitivo.	{ Necesidad de sentirse superior
Trabajador culpabilizado.	{ Sobrecarga de trabajo como imperativo ético.
Trabajador inseguro.	{ Búsqueda continua y ansiosa de aprobación y autoestima.
Trabajador aislado y solitario.	{ Profesional como sustituto de relación interpersonal.
Trabajador adicto e implicado en el trabajo.	{ Elevado grado de compromiso en el trabajo. Dedicación intensiva al trabajo en detrimento de otro tipo de relaciones e intereses.
Trabajador adicto y obsesivo.	{ Elevado grado de compromiso. La cantidad de energía dedicada al trabajo no corresponde con el resultado.

3.5. Consecuencias de la adicción al trabajo.

Las consecuencias dependerían de la ocupación, es decir, la prisa para los periodistas, la creatividad para los escritores. Irritabilidad, ansiedad inquietud, pensamiento enlentecido, falla de memoria. Inhibición sexual, micción frecuente, dolores de cabeza, adinamia, falta de energía, astenia fatigabilidad precoz,

somnolencia diurna, ausencia de la libido sexual, falta de interés por las personas. Pérdida de la actividad, estados depresivos, fatiga, problemas conyugales, Ideas sobrevaloradas, soledad afectiva, abuso del alcohol, comidas copiosas, estimulantes, aspereza en el trato, pérdida de la satisfacción en tareas cotidianas.

Todas ellas pasan por la desvinculación de lo social y/o la desvinculación de los otros, ya sea en forma de soledad, malestar emocional. Por otra parte, suele darse, al mismo tiempo el enmascaramiento de sentimientos compensatorios e ideas sobrevaloradas del trabajo. Conviene señalar la repercusión que tiene en las disfunciones sexuales, en la bajada de la libido sexual y en los trastornos sexuales del deseo hipo activo. Actualmente poco conocido y casi nada estudiado.

En el caso de los hombres, el 31% tiene problemas de disfunciones sexuales, el 5% sufre de impotencia en algún grado, otro 5% no experimenta deseo sexual y un 21% padece eyaculación precoz. Los resultados indicaron que las disfunciones sexuales eran problemas que conciernen a la salud pública y que las alteraciones emocionales pueden afectar a este tipo de problemas, concluyen los autores del trabajo.

Aunque la gran encuesta recoge los datos de la población estadounidense, dichos datos pueden extrapolarse a la población europea y, en nuestro caso, a la española. Se estima que en nuestro país un 30% de los varones de entre 40 y 70 años padece disfunción eréctil en algún grado, pero tampoco se sabe con seguridad porque sólo un 2% acude al médico.¹⁸

Asimismo, algunos estudios calculan que un 40% de los hombres sufre eyaculación precoz. Las féminas siguen siendo la gran asignatura pendiente de la ciencia española en lo referente a la sexualidad, relaciones familiares deterioradas, aislamiento, carencia o pérdida del sentido del humor, desinterés por las relaciones interpersonales no productivas, debilitamiento de la salud, calidad de vida deficitaria provocada por el consumo abusivo del alcohol y el tabaco, tiempo libre muy reducido, ritmo de sueño demasiado variado (“mal dormir”).¹⁹

3.6. Tratamiento.

Dependiendo del modelo en el cual se sitúe cada psicoterapeuta, así será su tratamiento; por ejemplo, apreciar el tiempo libre y modificar el modelo de trabajar, cuidar de sí mismo, aprender a conocerse, modificar los esquemas de pensamiento como el de perfeccionismo todo o nada, control de estímulos, exposición a estímulos, solución de problemas específicos, control de la ansiedad y la depresión, programación de actividades lúdicas o un nuevo estilo de vida semidirectivo.

Con un tratamiento adecuado (reaprendizaje-reorganización), la persona puede cambiar el conjunto de representaciones dinámicas y el tratamiento abarcaría la integridad de la persona, emociones, creencias y conductas, no perdiendo de vista el vínculo afectivo que se produce en la relación terapéutica (transferencia y contratransferencia), es imprescindible su análisis para producirse el cambio.

En el campo de las emociones, por ejemplo, ayudando al paciente a darse cuenta de cada una ellas, de las primarias y secundarias, a expresarlas, simbolizarlas, reorganizarlas, integrarlas, potenciando la aparición de nuevas metas e intereses, siendo siempre el paciente el protagonista del cambio.²⁰

Actuando de esta manera aflorarán casi espontáneamente las ideas irracionales, que hacían posible sus conductas inapropiadas, y facilitará la elaboración de sentimientos adecuados que propiciarán el cambio hacia una forma de vida sana. La mayor dificultad comienza antes del tratamiento, ya que observamos en estas personas una fuerte anosognosia. De un primer momento, en que no quiere plantearse ningún cambio —fase pre contemplativa— en términos de Prochaska y DiClemente, pasa a una doble fase diagnóstica donde el paciente plantea una demanda, una nueva fase motivacional, tanto de reconocimiento como de identificación de su problema.

Esta segunda fase, —contemplativa—, de análisis, donde el paciente habla de lo que le ocurre, y donde muestra su ambivalencia, es el paso obligado para llegar a la acción y la elaboración de un plan de cambio que asegure la decisión tomada.

-
- ¹ Guerreschi, op.cit. p88.
 - ² Guerreschi, op.cit. p81.
 - ³ Guerreschi, op.cit. p82.
 - ⁴ Guerreschi, op.cit. p84.
 - ⁵ www.urbanministry.org/es/wiki/workaholic, 14:32.
 - ⁶ www.latinsalud.com/temas/matarse_trabajando.htm - 24k -
 - ⁷ Killinger, Bárbara. La adicción al trabajo “una dependencia respetable”. 1993. p12.
 - ⁸ www.culturadelworkaholicdeDanielGriffiths. "Japón", noticias de BBC en línea, 14:34.
 - ⁹ www.diversica.com/salud/archivos/2005/02/adiccion-al-trabajo.php - 29k - 14:30pm
 - ¹⁰ <http://www.inegi.org.mx.htm> (Secretaría del Trabajo. Encuesta Nacional de Empleo. STPS-INEGI).
 - ¹¹ <http://www.oit.org.htm>. (Encuesta del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos).
 - ¹² <http://www.oecd.org/copyr.htm>. (Cálculos de la OECD basados en IZA International Employer Survey)
 - ¹³ Hanson, op.cit. p88.
 - ¹⁴ Ibidem
 - ¹⁵ www.urbanministry.org/es/wiki/workaholic .
 - ¹⁶ <http://www.oecd.org/copyr.htm>
 - ¹⁷ Guerreschi, op.cit. p84.
 - ¹⁸ www.journaloftheAmericanMedicalAssociation.
 - ¹⁹ www.elergonomista.com/adiccion.htm
 - ²⁰ Haler, op.cit: 2005. p483

4. Metodología de la investigación.

4.1. Importancia de la investigación.

El equilibrio entre las horas de trabajo, ocio y descanso resulta determinante para el bienestar personal. Empero, la sociedad de consumo hoy en día potencia el desecho del tiempo libre a favor de un trabajo adicional que haga aumentar las ganancias para un aumento del consumo. Es en este contexto donde se ha comenzado a estudiar un nuevo trastorno psicológico que se caracteriza por la pérdida de control en la actividad laboral: la adicción al trabajo.

El término "adicto al trabajo" o "alcoholista del trabajo" se utilizan para describir a todas las personas que hacen mucho: ya sea a quienes se apuran continuamente, a los que están siempre ocupados o realizan muchas tareas permanentemente; se trata de una adicción a la acción en el sentido estricto de la palabra. El tipo de acción puede variar y los adictos a veces parecen estar quietos y aun descansando, siendo que en esos momentos seguramente su mente está trabajando a toda velocidad resolviendo problemas, imaginando planes y tareas, etc., etc., etc.

Es una compulsión, que a corto o largo plazo es autodestructiva y al igual que las otras adicciones, no puede ser controlada voluntariamente por quienes la padecen, el adicto al trabajo tiene señales internas de que algo anda mal en él y mientras esto le está ocurriendo recibe señales igualmente poderosas por parte de la sociedad que aplauden su conducta tendiendo a trabajar en exceso, por encima de los propios límites y necesidades personales.

La adicción al trabajo es considerada actualmente como la principal y más poderosa conducta autodestructiva del presente, es como un tipo de intento de suicidio particularmente silencioso, es una enfermedad muy insidiosa que crece y agrega adictos a sus filas sin ser enfrentada por ninguna campaña de educación para la salud, es aceptada sin discusiones por toda la sociedad y lejos de recibir críticas este

tipo de adictos son premiados por la sociedad muy habitualmente con el éxito y la muerte.¹

En esta adicción aparece una creciente compulsión a trabajar dentro de la cual hay que aumentar la dosis (horas de trabajo diarias) continuamente para seguir logrando el efecto estimulante de la actividad sobre el estado de ánimo, y como resultado de esta adicción y de su creciente consumo de trabajo la vida de las personas afectadas se torna cada vez más inmanejable.

“Son más los negocios independientes que han fracasado por exceso de trabajo por parte de los dueños que por parte de él. Es común que la verdadera causa de las quiebras pasa inadvertida en los informes financieros, pero se hace evidente en el consultorio médico al descubrir que la causa de la pérdida de peso, de los dolores de pecho, el agotamiento y los malestares estomacales son los malos hábitos laborales del trabajólico y un manejo completamente incompetente de su propio departamento”.²

“Cuando las grandes burocracias gubernamentales detectan un problema, su reacción refleja es lanzarle carretadas de dinero. Del mismo modo, cuando la competencia supera a alguna de las empresas modernas en astucia, administración o precios, su primera reacción es dedicarle más tiempo al problema. Parece ser reconfortante para ellos, cuyos negocios están fallando, saber que por lo menos todos trabajaron horas extras, aunque no logren resultados eficaces. En el caso de las máquinas, la actividad bien podría equipararse a los resultados, pero no siempre sucede así con las personas. La adicción crónica al trabajo, producida por el jefe, los compañeros o uno mismo, simplemente menoscaba importantes armas modernas que son cruciales para cualquier negocio: la creatividad, la misión y la inspiración”.³

4.2. Justificación.

En las organizaciones de salud contemporáneas en México se ha acrecentado mucho el problema de la salud laboral, donde encontramos que los trastornos de la personalidad van en aumento sin darles la importancia necesaria a los efectos que producen dichos trastornos, tanto en la misma organización como para los usuarios.

Uno de estos trastornos está tomando auge cada vez mayor en las organizaciones de salud públicas en la cual los trabajadores trabajan incansablemente, ya sea por falta de recursos económicos, por problemas familiares, o bien por la escases de personal, entre otros factores, siendo el resultado de una larga jornada laboral e incluso llegar a trabajar en sus días de descanso por otra persona o bien por mutuo acuerdo entre la organización y el trabajador, o bien por el cambio constante de turno.

Lo cierto es que las organizaciones de salud aplauden y premian a este tipo de trabajadores, sin saber o percatarse de que es un mal que se está propagando y que, en lugar de hacer un bien, hará un mal a largo plazo tanto para la organización, como para el trabajador y el usuario que finalmente es este quien recibirá una mala calidad de atención, lo que se puede convertir en un verdadero problema, ya que se está hablando de la vida y salud de la población.

El propósito del estudio es alertar a los tomadores de decisiones acerca de la necesidad prioritaria de establecer un programa de fortalecimiento laboral del personal, que contribuya y propicie el buen ámbito laboral del mismo a las instituciones y al país de tal forma que se prevenga y cuente con alternativas para enfrentar los serios problemas que ya sufren los países que no tuvieron la sensibilidad para atender el problema de los *workaholics*. A su vez, contar con trabajadores aptos para mejorar la calidad de atención en los sistemas de salud.

4.3. Planteamiento del problema.

Actualmente y debido a grandes factores estresantes como el costo de los alimentos, del transporte, la falta de tiempo y las responsabilidades como la familia hacen que la afortunada persona que trabaja se centre más y más al trabajo que realiza sin darse cuenta de que se está enfermando de tanto trabajar, es decir, que esta persona genera un trastorno de personalidad obsesivo-compulsiva del trabajo.

El disfrutar del trabajo y estar comprometido con la empresa es una cosa y ser adicto a ello otra bien distinta. En opinión de los autores en psicología laboral, lo que marca la diferencia entre estas dos formas de vivir una profesión es la manera en la que la persona se siente cuando está trabajando, así como la razón que le mueve a dedicar más horas y energía de las que debería.

A estas personas comúnmente se les llama trabajólicos o *workaholics* que significa adictos al trabajo; así estas personas creen que el trabajo es lo más importante, que todo lo demás es secundario incluso su propia familia, pero se equivocan, ya que los autores en psicología laboral señalan que los llamados *workaholics* son víctimas de su propia percepción de la realidad, que se realimenta a través de su inconsciente adicción al trabajo. El resultado de esta adicción al trabajo es la muerte denominada *karoshi* en japonés.⁴

La adicción al trabajo no aparece en los manuales de psiquiatría ni es reconocida actualmente como una patología médica, con su etiología específica o un preciso protocolo de tratamiento, ya que es considerada como un malestar, una sensación no bien focalizada de dificultad mental y física asociada al trabajo. Pero la literatura de psicología laboral se orienta cada vez más hacia la definición del *workaholismo* como una adicción propiamente dicha y en efecto, los síntomas descritos parecen responder totalmente a los perfiles psiquiátricos estándar de dependencias de sustancias.

Como sucede en todas las adicciones, las causas y las motivaciones que pueden haber actuado como factores desencadenantes son múltiples y difíciles de individualizar. Es necesario tener siempre presente que cada persona es vista como

un individuo único, con sus características específicas de personalidad y con su historia particular, pero existen factores que hacen a ciertas personas más propensas al desarrollo de una adicción al trabajo, tales como las distorsiones cognitivas, episodios de la infancia, identificación con un progenitor, causas en el mundo laboral, evasión de problemas personales y normas sociales y el estrés laboral.⁵

4.4. Objetivos (General y Específicos).

4.4.1. Objetivo General.

- Determinar si el estrés laboral es un factor de riesgo para propiciar adicción al trabajo en el personal médico de un servicio de urgencias en un sistema de salud para diseñar un programa que permita disminuir esta patología en caso de haberse presentado.

4.4.2. Objetivos Específicos.

- Conocer los factores estresantes más comunes a nivel físico y psicológico que puedan alterar los procesos mentales de los trabajadores, para proponer alternativas que coadyuven a disminuir el nivel de estrés.
- Determinar el grado de motivación y satisfacción laboral existente entre los trabajadores; a fin de encontrar mecanismos que nos ayuden a mejorar el desempeño de estos en cada una de sus labores.

4.5. Preguntas de investigación.

Pregunta general.

¿El estrés laboral es un factor de riesgo para generar adicción al trabajo?

Preguntas específicas.

- ¿Existen casos de adicción al trabajo en el personal médico que labora en dicho sistema de salud?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y la motivación?

4.6. Tipo de investigación.

Es una investigación exploratoria – correlacional; se define como exploratoria porque son pocos o nulos los estudios sobre la adicción al trabajo, efectuados a las organizaciones de salud en la Ciudad de México. Además de las variables que se manejan que son únicas de este proyecto, el cual nos darán una perspectiva general en cuanto a porcentaje o casos detectados en la primera etapa de la investigación. Y se define como correlacional dado que el propósito de la investigación es el de determinar el tipo de relación que existe entre las variables y en este caso se relaciona la adicción al trabajo con las variables específicas mencionadas, enfocadas tanto a las organizaciones como a los trabajadores, lo cual nos arrojará los valores de los parámetros a analizar.

Por la captación de datos necesarios es retrospectiva⁶, se fundamenta en la revisión de información hacia atrás a partir del momento presente; por la forma de medir el fenómeno estudiado será transversal ya que las características del grupo en estudio se examinan en un momento dado, al mismo tiempo y durante un tiempo limitado, por el tratamiento poblacional será descriptiva por ser un fenómeno estudiado sin establecer comparaciones y por su sistematización será observacional ya que se presenciara un fenómeno sin modificar las variables.⁷

4.7. Modelo explicativo.

Interacción (Funcionalismo). Un hecho influye en otro y es simultáneamente influido por éste y hay una relación mutua entre dos o más hechos, por ejemplo, el estrés laboral hace que el trabajador le dedique cada vez más y más tiempo a sus tareas.⁸

4.8. Tipo de estudio.

Descriptivo. Va orientado hacia la obtención de la familiaridad con el fenómeno o para reformularlo o descubrir ideas, siendo el diseño flexible, porque formula o explora las características de un problema, ya sea para hacer investigación más precisa o para tener un diagnóstico situacional del asunto o para refinar el cuerpo de hipótesis, cumple con la función de familiarizar al investigador con el fenómeno, clarificar o precisar conceptos, establecer prioridades para futuras investigaciones, obtener información de posibilidades prácticas de conducir la investigación en situaciones reales y proveer una gama de problemas considerados como urgentes.⁹

4.9. Tipo de diseño.

Ex – post – factum. No hay manipulación de variables si no solamente identificación, observación y descripción de las mismas, lo que se hace para estudiar las causas o los orígenes de los efectos observados.¹⁰

4.10. Grupo de estudio.

Grupo de casos. En los que se definen las características de los sujetos participantes en cuanto a los criterios de inclusión, exclusión y eliminación, así como los factores que se piensan modificar.¹¹

4.11. Universo.

La población estudiada fue del Hospital General de Zona N° 58 del Instituto Mexicano del Seguro Social, el hospital cuenta con 1435 elementos y los sujetos seleccionados fueron médicos de base adscritos al servicio de urgencias de los turnos matutino, vespertino, nocturno y jornada acumulada.

4.12. Tamaño de la muestra.

El cálculo de la muestra se realizó de manera intencional y se eligieron a los médicos de base del servicio de urgencias de 30 años en adelante de los turnos matutino, vespertino, nocturno y jornada acumulada del área de urgencias con un mínimo de 10 años de antigüedad.

El turno matutino cuenta con 25 elementos, el turno vespertino con 17 elementos, el turno nocturno con 26 elementos y la jornada acumulada con 2 elementos respectivamente, sumando un total de 70 sujetos, tomando en cuenta los criterios de exclusión y eliminación (22) el tamaño de la muestra fue de 48 sujetos a los que se les proporcionó un cuestionario – entrevista que fue formulado al azar y en diferentes horas del día.

4.13. Hipótesis.

H1.- Si el estrés laboral es un factor de riesgo para generar adicción al trabajo, entonces el trabajador manifestará cambios físicos (enfermedades gastrointestinales, cardiovasculares, nerviosas y/o agotamiento) y psíquicos (sentimientos negativos, exceso de trabajo, tendencias compulsivas y relaciones sociales inadecuadas).

HN.- El estrés laboral no es un factor determinante para desencadenar adicción al trabajo.

HA.- La satisfacción laboral presenta una correlación con el desempeño del trabajador.

4.14. Variables.

Variable independiente: El estrés laboral.

Variable dependiente: La adicción al trabajo.

4.15. Definición conceptual de las variables.

4.15.1. Variable independiente: El estrés laboral.

El estrés laboral es un desequilibrio entre las demandas y/o exigencias laborales y las capacidades del individuo para desempeñarse adecuadamente.¹²

4.15.2. Variable dependiente: La adicción al trabajo.

La adicción al trabajo es la hiperactividad ocupacional patológica atribuida a trastornos neuróticos buscando compensaciones simbólicas, evitar la evolución de conflictos, sentirse mejor el individuo consigo mismo, los cuales interpelan al individuo una exagerada actividad laboral.¹³

4.16. Definición operacional de las variables.

4.16.1. Variable independiente: El estrés laboral.

Para el estrés laboral se utilizará el modelo del estrés laboral de Kahn y Byosiere. Este modelo conceptualiza el estrés en las organizaciones en función de siete categorías importantes, las cuales son: Antecedentes organizacionales del estrés, estresores en la vida organizacional, propiedades de la persona como mediadora del estrés, percepción y cognición, propiedades de la situación como mediadoras del estrés, respuesta al estrés y consecuencias del estrés.¹⁴

4.16.2. Variable dependiente: La adición al trabajo.

Para la adicción al trabajo se utilizarán algunas de las repercusiones físicas y psíquicas, tales como sentimientos negativos (control, dominancia, cólera), exceso de trabajo, relaciones sociales y tendencias compulsivas.¹⁵

4.17. Variables.

<p>Variable independiente. El estrés laboral.</p>	<p>Operacionalización:</p> <ul style="list-style-type: none">● Antecedentes organizacionales del estrés.● Los estresores en la vida organizacional.● Percepción y cognición.● Respuesta al estrés.● Consecuencias del estrés.● Características de las personas que reducen el estrés.● Características de las situaciones que reducen el estrés.
<p>Variable dependiente. La adicción al trabajo.</p>	<p>Operacionalización:</p> <ul style="list-style-type: none">● Sentimientos negativos.● Exceso de trabajo.● Relaciones sociales.● Tendencias compulsivas.

4.17.1. Indicadores de la variable independiente (El estrés laboral).

Concepto.	Unidad de medida.	Parámetro.	Supuesto.
Antecedentes organizacionales del estrés.	Percepción del trabajador ante la organización	Buena, Mala	Al tener una buena percepción de la organización, el trabajador tendrá mayor motivación ante la realización de los procesos.
Los estresores en la vida organizacional.	Satisfacción laboral.	Alta satisfacción laboral. Medianamente satisfecho laboralmente. Baja satisfacción laboral.	A mayor satisfacción laboral, mayor motivación en el desempeño de las tareas.
Percepción y cognición.	Contenido de la tarea.	Simple, compleja, monótona, variable.	A mayor percepción del contenido de la tarea y del rol, mayor nivel de estrés tendrán los trabajadores.
Respuesta al estrés.	Síntomas físicos, psíquicos y/o conductuales que haya presentado el trabajador después de haber entrado a laborar en la institución.	Positivo (sin repercusiones físicas ni psíquicas), negativo (con repercusiones físicas y/o psíquicas).	El estrés se manifiesta por enfermedades físicas y psicológicas (cambios de conducta). A mayor estrés mayor propensión a contraer una enfermedad física y/o mental.
Consecuencias del estrés.	Desempeño laboral.	Bueno (cumple con todas sus tareas de manera efectiva), Malo (cumple parcialmente con sus tareas).	A mayor estrés laboral mayor variabilidad en el desempeño del trabajador.
Características de las personas que reducen el estrés.	Tipo de personalidad.	Personalidad tipo A y personalidad tipo B.	La personalidad del tipo A es más propensa a tender al estrés laboral.
Características de las situaciones que reducen el estrés.	Apoyo social.	Plan de vida y de carrera, sistema de retiro de la, sistema de méritos y de reconocimientos, capacitación continua, relaciones humanas del directivo con el trabajador.	Entre mayor apoyo social exista en la organización menor es la tendencia a generar estrés laboral.

4.17.2. Indicadores de la variable dependiente (La adicción al trabajo).

Concepto.	Unidad de medida.	Parámetro.	Supuesto.
Relaciones sociales.	Calidad de relaciones humanas en el trabajo.	Estables, inestables.	Entre mayor sea la dedicación al trabajo se tendrá menor calidad en las relaciones humanas y en las actividades placenteras fomentando el aislamiento.
Sentimientos negativos.	Desinterés por las relaciones interpersonales no productivas.	Presenta (si/no) sentimientos negativos como cólera, control y dominancia durante la mayor parte del día dentro y fuera del trabajo.	Entre mayor sea el número de sentimientos negativos, mayor será el desinterés por las relaciones interpersonales no productivas.
Exceso de trabajo.	Tiempo dedicado al trabajo.	Número de horas: Pocas: menos de 8 horas; Adecuado: 8 horas; Excesivo: mayor a 8 horas.	Entre mayor sea el número de horas dedicadas al trabajo, mayor será el sentido del deber.
Tendencias compulsivas.	Tiempo dedicado a los procesos relacionados con el trabajo.	Repetición y revisión constante de los procesos; varios procesos repetitivos y pendientes de trabajo a la vez.	Entre mayor sea el número de revisiones y repeticiones de los procesos, mayor posibilidad de desarrollar una tendencia compulsiva.

4.18. Instrumento de medición.

En el anexo se presenta el instrumento de medición, el cual fue a través de la aplicación de una entrevista por cuestionario.

La aplicación de las entrevistas fue de manera directa, la cual se dividió en tres partes: La primera se aboca en especificar los datos generales de las personas encuestadas, la segunda se abocó a la adicción al trabajo propiamente dicha y la tercera parte se refiere al estrés laboral.

El cuestionario consta de 79 preguntas, donde la mayoría son de opción múltiple ya que tienen la ventaja de que son fáciles de codificar y preparar para su análisis, requieren también de un menor esfuerzo por parte de los encuestados obteniendo una rápida respuesta para el análisis.

Primera parte.

En esta parte se analizaron los datos generales de las personas encuestadas.

Segunda parte.

En esta parte se analizó el excesivo sentido del deber que tiene el trabajador para con la organización, tomando en cuenta el cuestionario de WART (Work, Addiction Risk Test) de Bryan E. Robinson (1998). Se trata de un cuestionario de autoinforme compuesto de 25 items puntuables en una escala likert que oscila entre 1 (nunca es verdad), 2 (algunas veces), 3 (a menudo) y 4 (siempre es verdad). El cuestionario está compuesto por las siguientes 4 subescalas o dimensiones: Tendencias compulsivas, relaciones sociales, exceso de trabajo y sentimientos negativos.

Tercera parte.

En esta parte se analizó el grado de estrés al cual era sometido el trabajador por parte de la organización y se manejaron siete secciones.

Antecedentes organizacionales del estrés. En este apartado se analizó si la organización cuenta con una cultura empresarial, su posición económica y su imagen ante las demás de su mismo nivel.

Los estresores en la vida organizacional. En este apartado se analizó el grado de satisfacción que presenta el trabajador hacia la organización.

Percepción y cognición. En este apartado se analizó como ven los trabajadores a la organización; es decir; si las autoridades consideran sus propuestas, si hay estímulos acordes con la productividad, si tienen planes de capacitación y desarrollo.

La respuesta al estrés. En este apartado del cuestionario se analizó el grado de recepción del estrés al trabajador emitido por la organización.

Consecuencia del estrés. En este apartado se analizó como afecta el grado de estrés emitido por la organización hacia el trabajador.

Características de las personas que reducen el estrés. En este apartado se analizó el tipo de personalidad que tienen los trabajadores y su capacidad para mantenerse ecuanímenes ante los episodios estresantes emitidos por la organización.

Características de las situaciones como que reducen el estrés. En este apartado se analizó el apoyo que la organización le brinda a sus trabajadores; es decir; si tienen plan y proyectos de vida y de carrera hacia los trabajadores.

4.19. Criterios de inclusión, exclusión y eliminación.

Criterios de inclusión: Médicos de base de los turnos matutino, vespertino, nocturno y jornada acumulada mayores de 35 años y con más de 10 años de antigüedad (48).

Criterios de exclusión: El personal médico eventual, menor de 35 años y con menos de 10 años de antigüedad (2).

Criterios de eliminación: Los médicos de base que se encontraban de vacaciones (8), de incapacidad (0), licencia con sueldo (5), licencia sin sueldo (1), enfermedad general (6), faltas (0), no contestaron (0), dando un total de 20 sujetos.

4.20. Prueba piloto.

La prueba piloto tiene como finalidad verificar que el instrumento de medición utilizado para tal efecto (cuestionario) y los procedimientos sean los adecuados, así mismo, permite corroborar la coherencia y la estructuración de los ítems de nuestro cuestionario; se realizó la prueba piloto y no arrojó datos del cuestionario por modificar.

4.21. Prueba de campo.

Durante el proceso de aplicación de la prueba de campo, surgieron varios contratiempos con la redacción y estructura de las preguntas del cuestionario, por lo que se hicieron las siguientes modificaciones:

- 1.- Se eliminaron 21 preguntas, quedando de 100 a 79 preguntas.
- 2.- Se modificaron las opciones de las respuestas en la parte 3 del cuestionario (agentes estresantes en la vida de las organizaciones, percepción y cognición, consecuencias del estrés y propiedades de las situaciones como mediadores del estrés – última pregunta: los directivos mantienen relación con los empleados -).
- 3.- Se modificó la opción de respuesta de 3 opciones: nunca, casi siempre y siempre, a 4 opciones (nunca, algunas veces, a menudo y siempre).

¹ www.capitalemocional.com/ABE/adictotrabajo.htm

² Hanson, op.cit. p85.

³ Hanson, op.cit. p86.

⁴ Killinger, op.cit. p13.

⁵ Guerreschi, op.cit. p81.

⁶ Berruecos, Villalobos Luis. Manual Básico para la investigación. Cuaderno de apoyo didáctico. 2016. p5.

⁷ *Ibíd.*

⁸ *Ibíd.*

⁹ Berruecos, op.cit. p6.

¹⁰ *Ibíd.*

¹¹ *Ibíd.*

¹² LaDou, op.cit. p649.

¹³ Álvarez, Esteban Suavagnat. Fundamentos de psicopatología. 2004:248.

¹⁴ Muchinsky, op.cit. p352.

¹⁵ Killinger, op.cit. p18.

5. Presentación de resultados.

5.1. Recopilación de datos.

La modalidad de la recolección de los datos fue personal a través de las entrevistas realizadas en la organización de salud y cada sección del cuestionario abarcó cada uno de los indicadores de las variables. Es importante mencionar que los trabajadores encuestados desconocían que se encontraban en una situación de estrés y sin embargo, se utilizaron las preguntas del cuestionario para guiarlos hacia donde nosotros queríamos, que era saber si eran víctimas de la adicción al trabajo y en los casos que resultaran ser afirmativos se analizarían los síntomas que tienen, tanto físicos como psíquicos, para así determinar su situación.

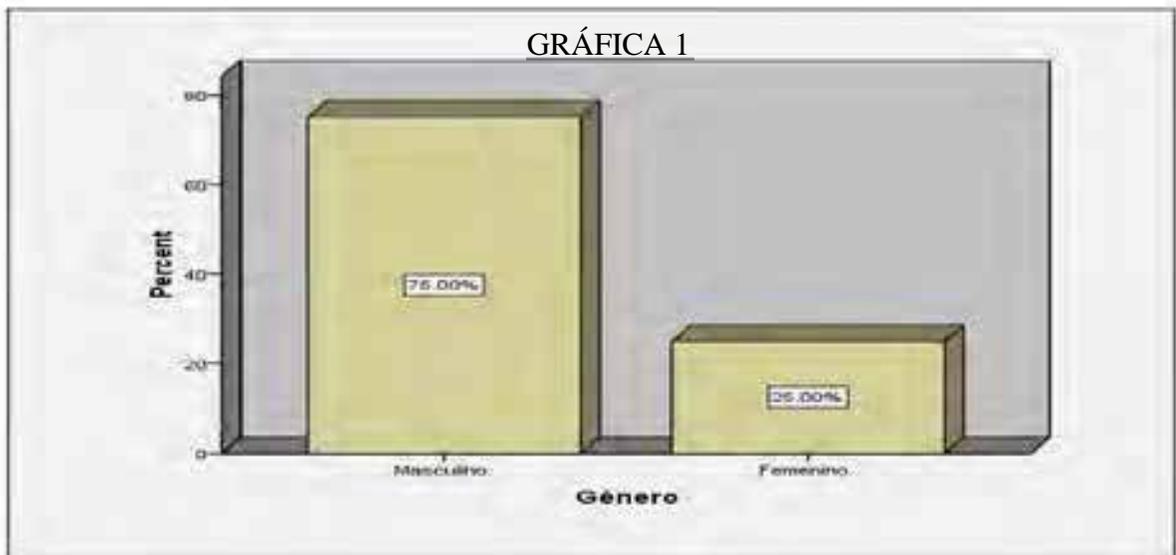
5.2. Manejo estadístico.

Para el análisis de los resultados de la investigación, se utilizó la estadística descriptiva y el análisis descriptivo y de correlaciones del programa de paquetes estadísticos del SPSS versión 17, a partir del cual en el análisis descriptivo se determinó la ausencia o presencia y la magnitud de las características de la población en estudio, y al tratarse de una encuesta de opinión en un conjunto de empleados se reflejó la opinión de dichas personas a estudiar.

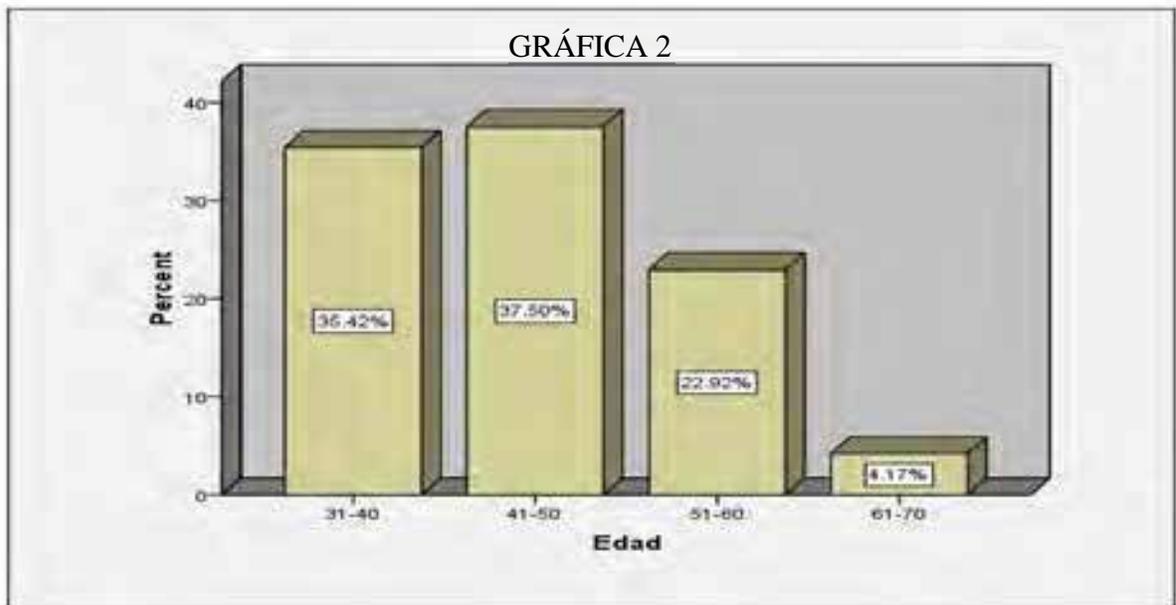
El método de correlaciones se utilizó para poder medir el grado de asociación que tienen las variables dentro de una misma hipótesis; para estudiar cada una de las variables por separado se utilizó el estadístico de frecuencia y por medio de este se pudo obtener un panorama más específico de cada una de las variables.

5.3. Análisis de resultados.

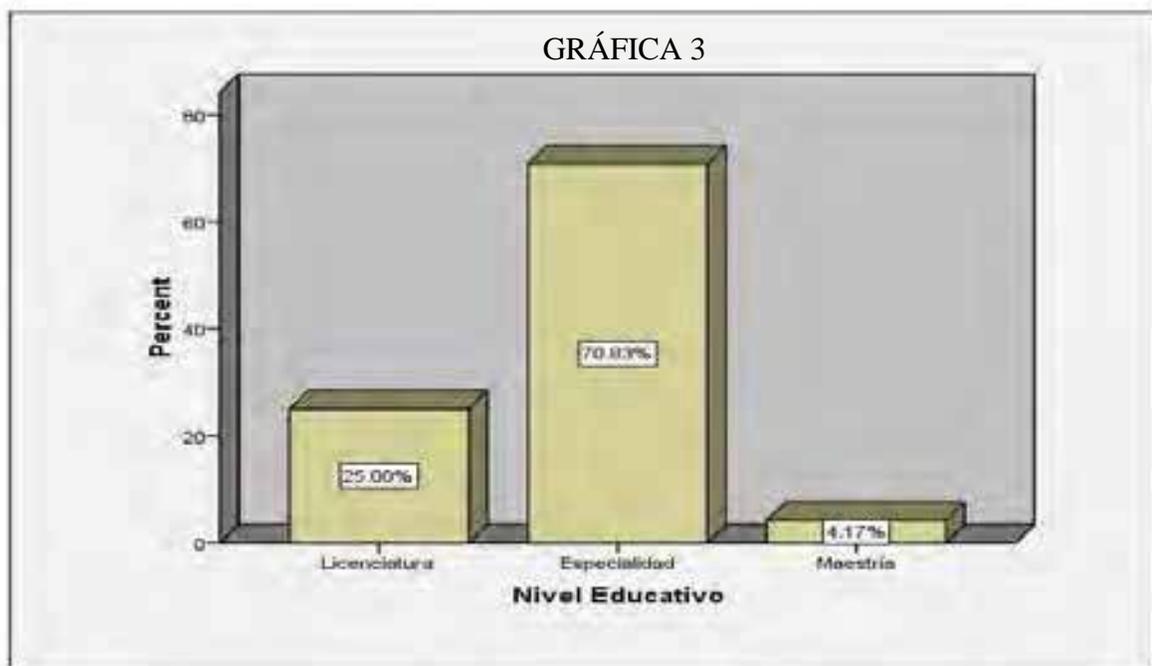
DATOS GENERALES.



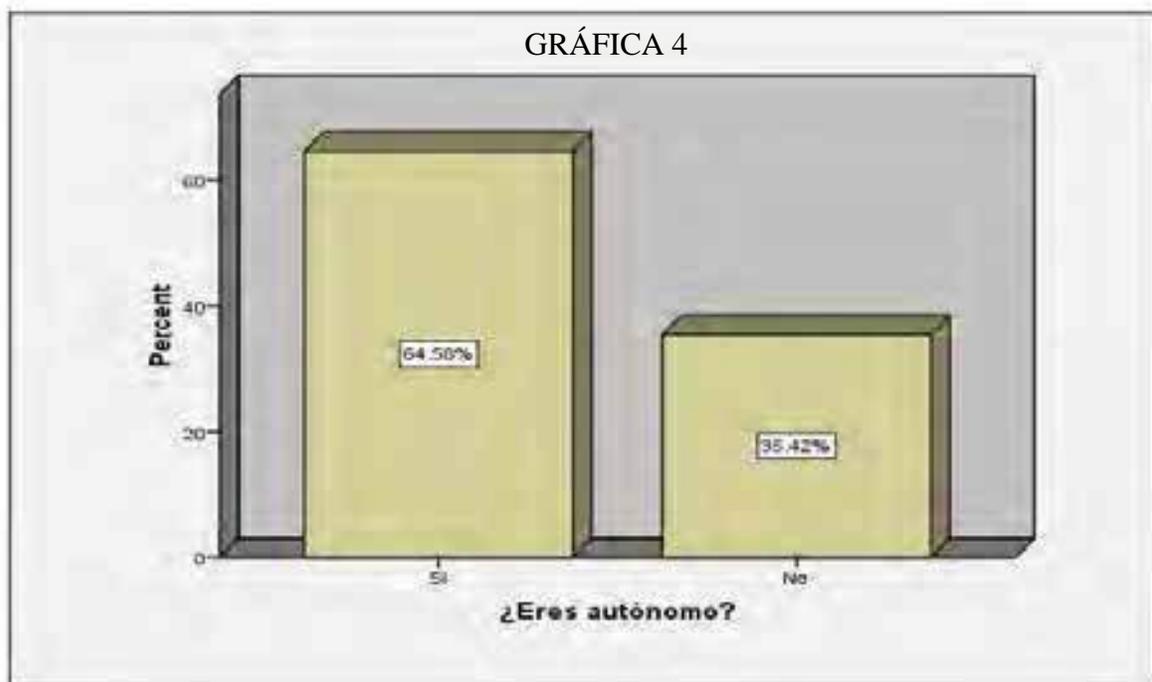
Con respecto al género se puede observar que el 75% corresponde al masculino y el 25% al femenino.



Respecto a la distribución por rangos de edad, los empleados se encuentran con un 35.42% entre los 31 – 40 años; el 37.5% entre los 41 – 50 años, el 22.92% entre los 51 – 60 años y el 4.17% entre los 61 – 70 años.



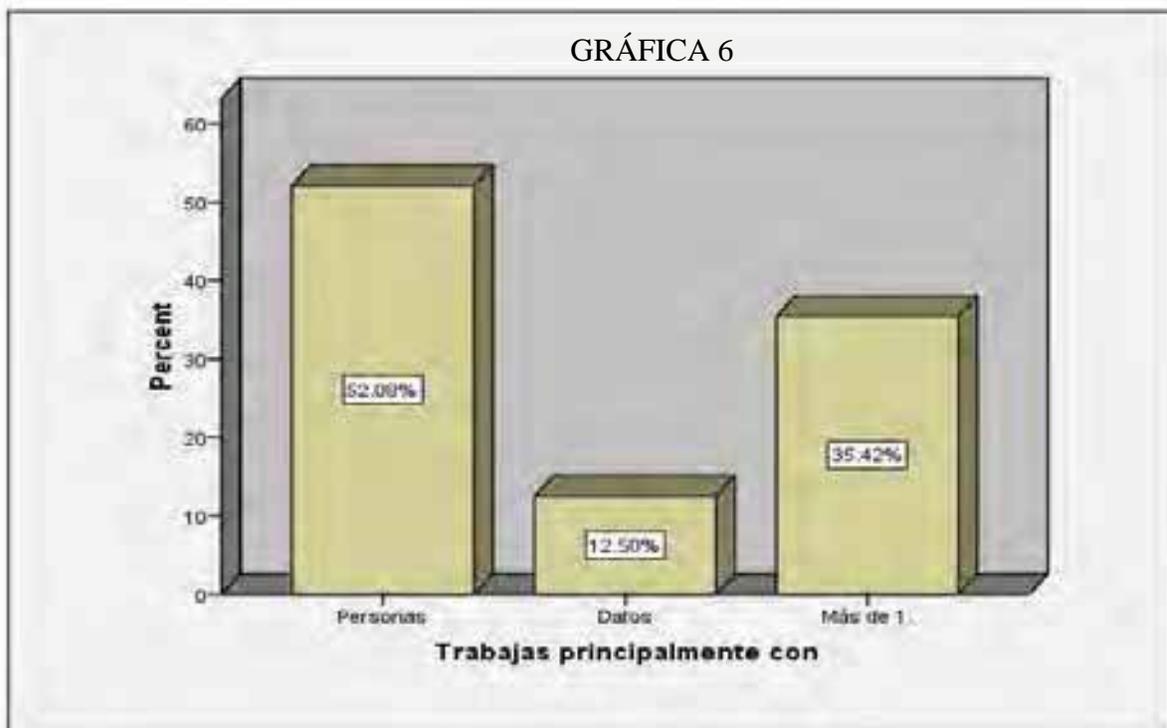
En lo referente a la escolaridad, el 25% corresponde al nivel licenciatura, el 70.83% con especialidad y un 4.17% con maestría.



Sobre la autonomía se observó que el 64.58% se considera autónomo y capaz de tomar sus propias decisiones en su trabajo, contra un 35.42% que considera lo contrario.



Sobre la antigüedad se encontró que el 56.25% tiene de 10 – 14 años; el 12.5% de 16 – 20 años; el 16.67% de 21 – 25% y el 14.58% de 26 – 30 años.



En la gráfica 6 se puede observar que el 52.08% trabaja principalmente con personas, mientras que el 12.5% con datos y el 35.42% con ambas cosas.



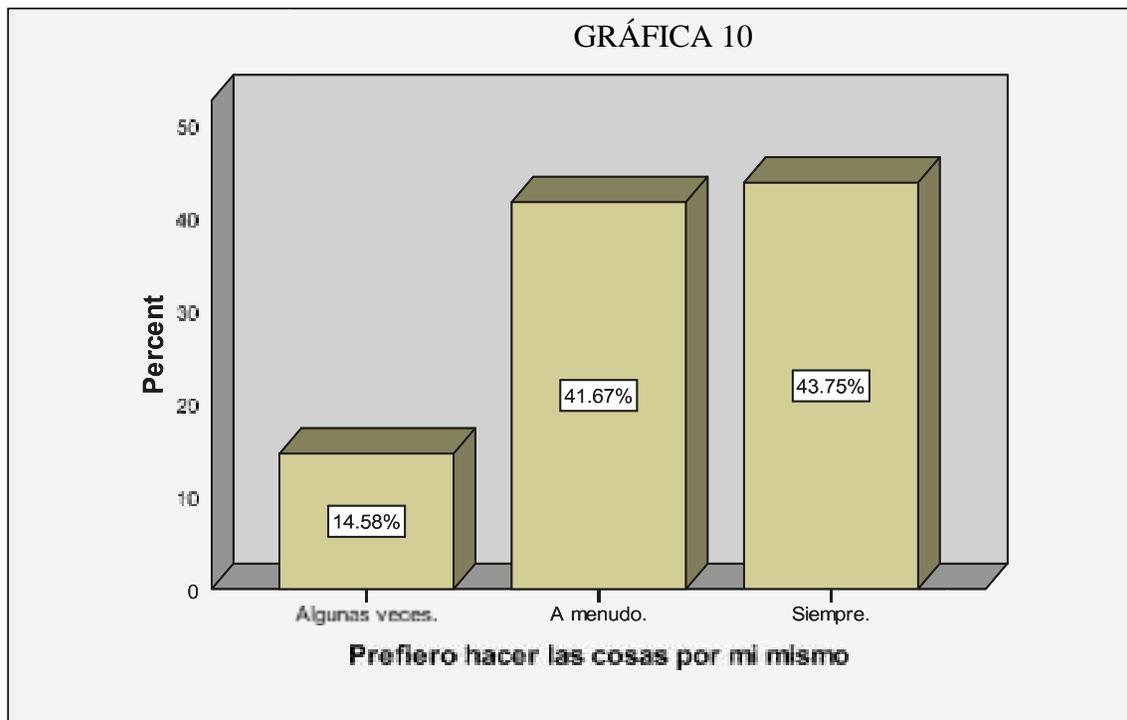
En esta gráfica se observa que el 70.83% de los empleados labora en el sector público y el 29.17% en el sector privado.



En cuanto a las horas dedicadas al trabajo se observó que el 10.42% le dedica menos de 8 horas, el 8.33% le dedica 8 horas y el 81.25% le dedica más de 8 horas.



En cuanto a si tienen más de un trabajo se observa que el 56.25% menciona que sí tiene más de un trabajo, mientras que el 43.75% menciona lo contrario.



Se observa que el 43.75% prefieren hacer las cosas por sí mismos siempre, mientras que el 41.67% a menudo y el 14.58% algunas veces.

RELACIONES SOCIALES.

Lo relevante de este apartado es analizar la relación que existe entre las relaciones sociales del empleado y su trabajo, la importancia de mantener una buena relación social estriba en favorecer el ambiente laboral entre compañeros de trabajo para fomentar un buen clima laboral y mejorar los procesos a través de los cuales funciona la organización.



La gráfica 11 nos muestra que el 16.67% nunca se impacienta cuando tiene que esperar demasiado tiempo a alguien, el 47.92% algunas veces, el 16.67% a menudo y el 18.75% siempre.

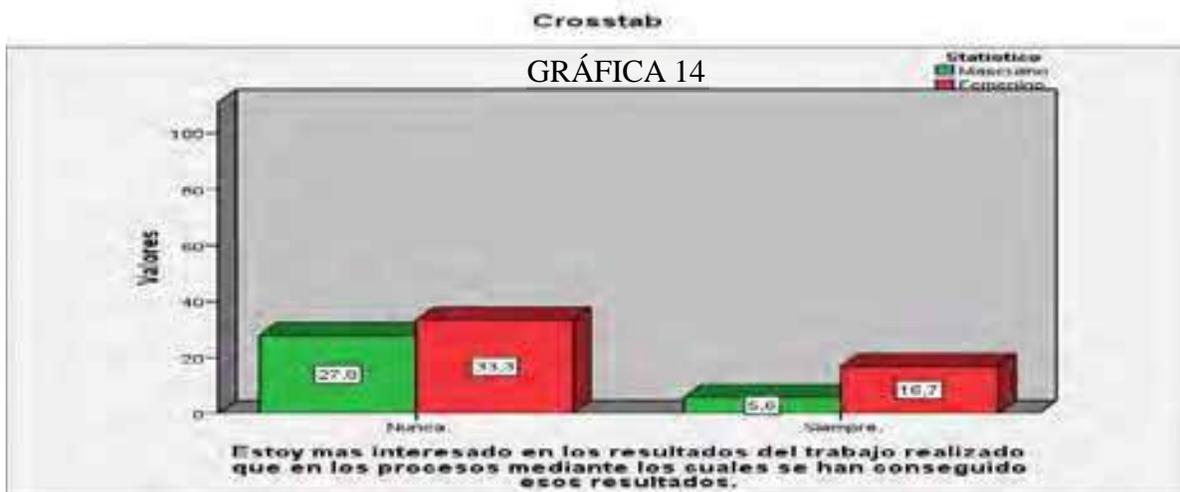
Crosstab



La gráfica 12 nos muestra que el género femenino siempre se impacienta más que el género masculino con un 33.3%, contra un 13.9% del género masculino, lo que nos indica que el género masculino tiene un mayor autocontrol sobre sí mismo.



En la gráfica 13 se observa que el 29.17% nunca están más interesados en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido los resultados, mientras que el 45.83% algunas veces, el 16.67% a menudo y el 8.33% siempre.



En la gráfica 14 el género femenino tiende a sobresalir con un 33.3% contra un 27.8% del género masculino refiriendo que nunca han estado más interesados en los resultados del trabajo que en el proceso mediante el cual se realizan, así mismo el género femenino muestra la misma tendencia a sobresalir con el aspecto de siempre con un 16.7% contra un 5.6% del género masculino.

Por lo que se establece que el género femenino tiende más a no interesarse por el cómo se consiguen los resultados, si no a conseguir el logro del objetivo independientemente de lo que se tenga que hacer o realizar para conseguirlo.



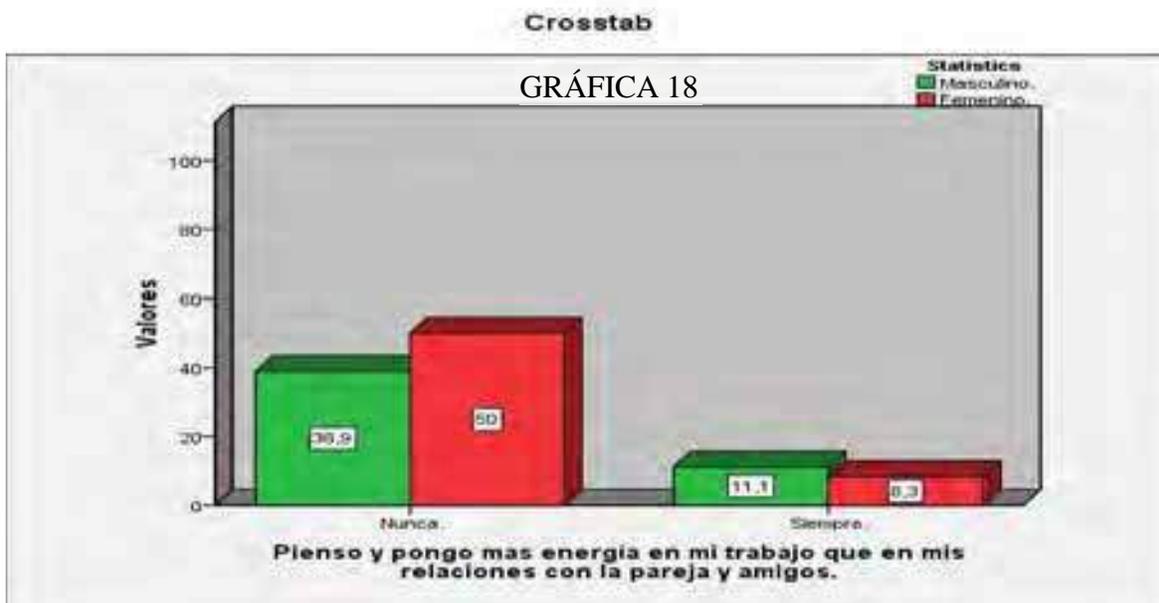
En la gráfica 15 se muestra que el 22.92% nunca pasa más tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio, el 37.5% algunas veces, el 25% a menudo y 14.58%.



En la gráfica 16 se muestra que el 25% del género masculino nunca pasa más tiempo trabajando que con los amigos, en combinación con el 13.89% que siempre pasa más tiempo trabajando; A su vez el género femenino es idéntico en ambos sectores con 16.67%. Por lo tanto el género femenino tiende a dedicarle más tiempo al trabajo que a las relaciones con las amistades, practicar hobbies o realizar actividades de ocio.



En esta parte se puede observar en la gráfica 17 que el 41.7% nunca piensa, ni pone más energía en su trabajo que con sus relaciones con su pareja y amigos, el 37.5% algunas veces, el 10.4% a menudo y un 10.4% siempre.



A su vez, en la gráfica 18 el género femenino prevalece con un 50% sobre el género masculino con un 38.9% lo que nos indica que prefieren invertir más tiempo en sus relaciones sociales, con la pareja y sus amigos que en el trabajo; también se puede observar que hay una mayor tendencia a poner más energía en el trabajo por parte del género masculino.



En esta parte se observa en la gráfica 19 que la mayor parte de los empleados nunca olvida, ignora o minimiza cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones con un 56.25%, el 25% algunas veces, el 10.42% a menudo y el 8.33% siempre.



El 11.1% del género masculino siempre olvida, ignora o minimiza celebraciones como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones; esto nos indica que el género femenino le da más importancia a las relaciones sociales que el género masculino con un 66.7%.

SENTIMIENTOS NEGATIVOS.

El motivo de estudio en este apartado es identificar la frecuencia con la que se presenta el desinterés por las relaciones interpersonales no productivas, si los empleados presentan sentimientos de cólera y control de dominancia durante la mayor parte del día dentro y fuera del trabajo.



En la gráfica 21 se muestra que un 27.08% nunca se irrita cuando lo interrumpen en medio de algún asunto, el 64.58% algunas veces, el 4.17% a menudo y siempre correspondiendo a su vez el mismo porcentaje al género masculino sin presentarse en este rubro al género femenino. De acuerdo a lo anterior se puede observar que el género masculino tiende a impacientarse e irritarse más que el género femenino.



En la gráfica 22 se observa que el 47.92% nunca se siente culpable cuando no está trabajando en algo, el 29.17% algunas veces, el 20.83% a menudo y el 2.08% siempre.

Crosstab

GRÁFICA 23



En la gráfica 23 podemos observar que el 66.7% del género femenino nunca se siente culpable cuando no está trabajando en algo y el 44.7% del género masculino; a su vez se observa que el 8.3% del género femenino siempre se siente culpable cuando no está trabajando en algo, por lo que se puede establecer que el género femenino tiene mas tendencia a tener sentimientos de culpa relacionados con la falta de trabajo o actividades.

GRÁFICA 24



En la gráfica 24 se muestra que la mayor parte de los trabajadores algunas veces pierde los nervios cuando las cosas no se hacen a su gusto o como ellos quieren, el 39.58% nunca, el 8.33% a menudo y el 2.08% siempre correspondiendo al género masculino (ver tablas de contingencia). Estos parámetros nos indican que es muy baja la tendencia del género masculino a impacientarse o colerizarse, mientras que es inexistente en el género femenino.



En la gráfica 25 se observa que el 47.92% nunca se enfada cuando la gente no alcanza sus parámetros de perfección, el 39.58% algunas veces, el 8.33% a menudo y el 4.17% siempre.



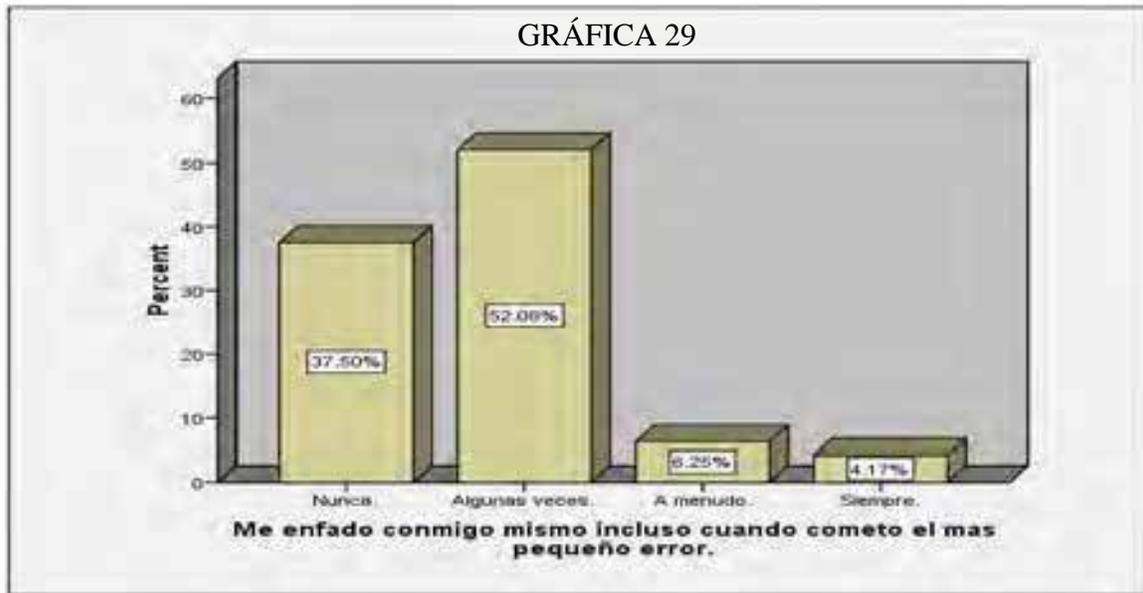
En la gráfica 26 se muestra que el 52.8% del género masculino nunca se enfada cuando la gente no alcanza sus parámetros de perfección, mientras que el género femenino figura con un 33.3%; también se observa que el género masculino con un 5.6% siempre se enfada cuando la gente no alcanza sus parámetros de perfección. Lo anterior nos indica que aunque la mayor parte de los empleados nunca se enfada cuando la gente no alcanza sus parámetros de perfección 47.92%, una propensión mayor por parte del género masculino con el 5.6% a encolerizarse.



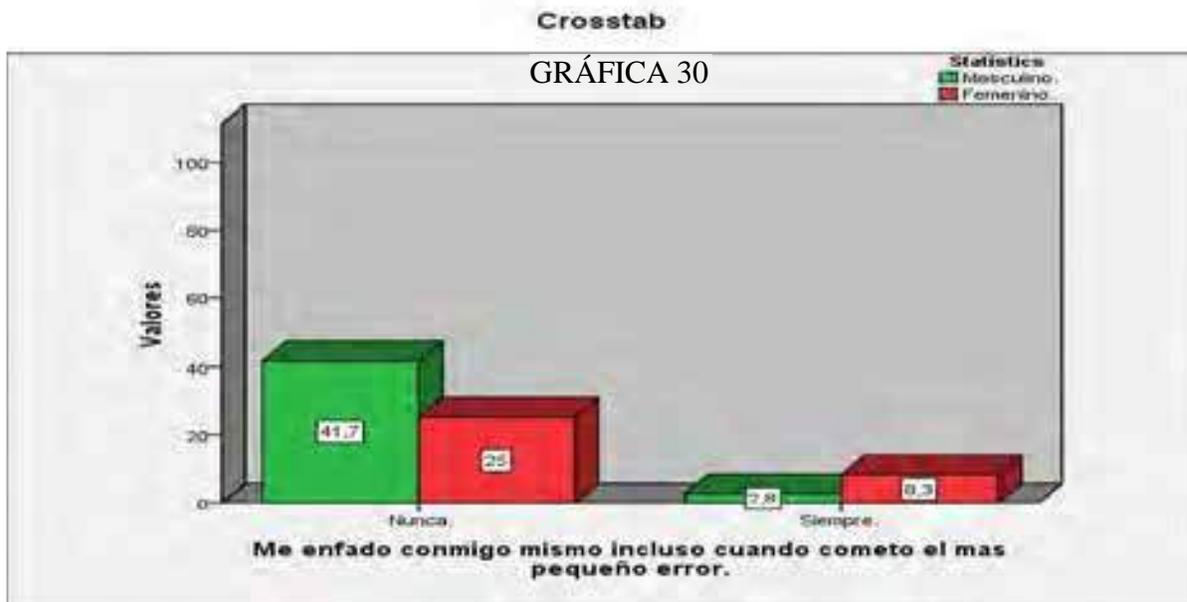
Podemos observar en esta gráfica que el 35.42% nunca se disgusta cuando se encuentra en situaciones que no controlan, el 45.83% algunas veces, el 16.67% a menudo y el 2.08% siempre.



En cuanto a la relación por sexo, se encontró que el género femenino con el 50% y el género masculino con el 30.6% nunca se disgustan cuando se encuentran en situaciones que no controlan y solo el 2.8% del género masculino siempre se impacienta cuando se encuentra en situaciones que no controla. Por lo anterior se establece que el género masculino tiene mayor propensión a enfadarse que el género femenino.



En la presente gráfica se observa que el 37.5% nunca se enfada consigo mismo, el 52.08% algunas veces, el 6.25% a menudo y el 4.17% siempre se enfada consigo mismo, incluso cuando comete el más pequeño error.



En relación con el género se encontró que la mayor parte de los empleados nunca se enfadan consigo mismos con un 41.7% para el género masculino y un 25% para el género femenino; a si como el 8.3% del género femenino y el 2.8% del género masculino siempre se enfadan consigo mismos, incluso cuando cometen el mas pequeño error. Por lo anterior se puede establecer que el género femenino tiene mayor tendencia a la perfección de la realización de las actividades que el género masculino.

EXCESO DE TRABAJO.

En este apartado se analizará el tiempo dedicado al trabajo y el sentimiento del sentido del deber hacia el trabajo por parte de los empleados.



Se observa en la gráfica 30 que el 16.67% nunca está con prisas y yendo contra reloj, el 50% algunas veces, el 25% a menudo y el 8.33% siempre está con prisas. Muestra que el 16.67% nunca está con prisas, ni yendo contra reloj correspondiendo el mismo porcentaje para el género masculino y femenino, y el 8.33% siempre con el mismo porcentaje para el género masculino. Por lo que se puede establecer que el género masculino vive más apresuradamente que el género femenino (ver tablas de contingencia).



En la presente se observa que el 16.67% nunca está ocupado y tiene varios asuntos a la vez, el 37.5% algunas veces, el 33.33% a menudo y el 12.5% siempre está ocupado y tiene varios asuntos a la vez.

Crosstab

GRÁFICA 33



Con base en el gráfico anterior se puede observar que el 19.44% del género masculino y el 8.33% nunca está ocupado y tiene varias cosas a la vez; y el género masculino con el 11.11% y el 16.67% para el género femenino siempre están ocupados y tienen varios asuntos a la vez. Por lo que se establece que el género femenino tiene mayor tendencia a realizar un mayor número de tareas al mismo tiempo.

GRÁFICA 34



La presente gráfica nos muestra que el 41.67% nunca se encuentra haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono, el 33.33% algunas veces, el 12.5% a menudo y siempre.

Crosstab

GRÁFICA 35



De acuerdo con el género, se encontró que el femenino es mayor en nunca con un 36.1% y siempre con un 16.7% y aunque el porcentaje y número de casos es bajo se establece que hay mayor tendencia de éste género a hacer varias cosas a la vez.

GRÁFICA 36



El siguiente gráfico nos muestra que el 16.67% de los empleados contestaron que nunca les parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficientemente rápido, el 52.08% algunas veces, el 22.92% a menudo y el 8.33% siempre.



Por lo que concierne al género, el 25% corresponde al femenino mencionando que nunca les parece que las cosas no se hacen lo suficientemente rápido, contra un 13.89% del masculino; también se observa que el porcentaje es igual cuando mencionan que las cosas no se hacen lo suficientemente rápido con un 8.33%; debido a lo anterior se establece que ambos géneros tienen la misma tendencia a desesperarse cuando las cosas no se hacen rápidamente.

TENDENCIAS COMPULSIVAS.

En esta sección se analizará el tiempo que los empleados le dedican a los procesos relacionados con el trabajo, así como la repetición y revisión constante de los procesos del trabajo que realizan.

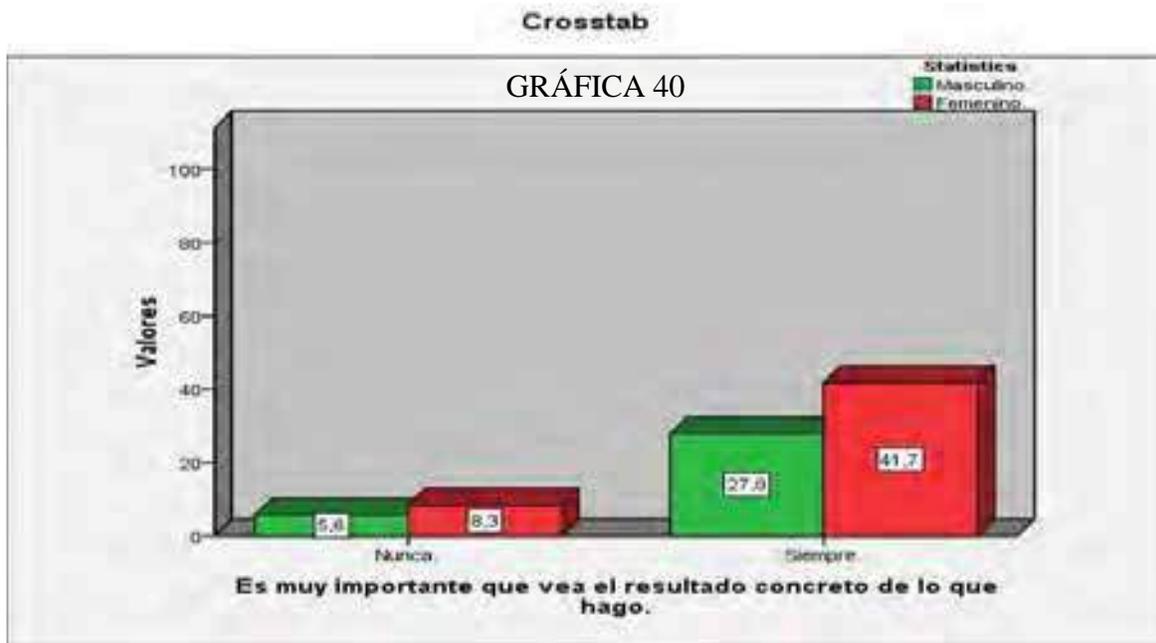


Con respecto a si se comprometen demasiado aceptando más trabajo del que pueden terminar, el 41.67% nunca, el 43.75% algunas veces, el 12.5% a menudo y el 2.08% siempre, éste porcentaje también corresponde al género femenino.

Por lo que se establece que tiene una mayor tendencia a comprometerse con un mayor número de tareas por realizar.



En lo relacionado a si es muy importante ver el resultado concreto de lo que se hace, se observó que al 6.25% nunca le pareció muy importante ver el resultado concreto de lo que hacía, al 18.75% algunas veces, al 43.75% a menudo y al 31.25% siempre.



De acuerdo con el género, se puede observar que el 41.7% corresponde al género femenino y el 27.8% al masculino donde siempre es muy importante ver el resultado concreto de lo que se hace; por lo anterior se determina que el género femenino es el que tiene una mayor tendencia a saber el resultado concreto de sus actividades.



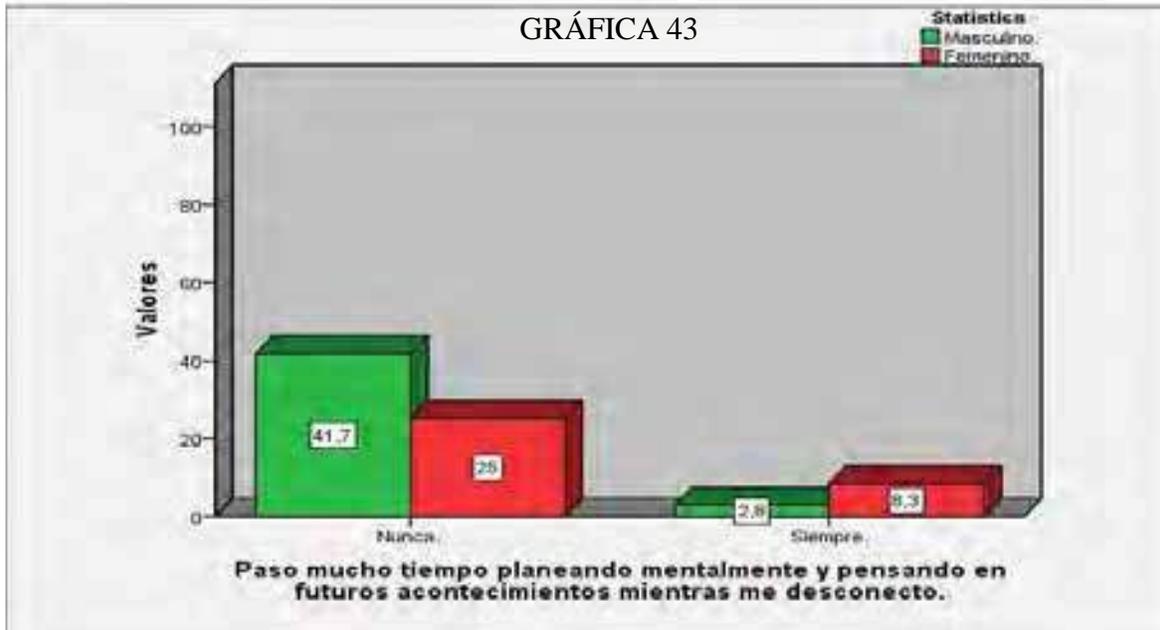
En la gráfica 41 se muestra que el 47.92% de los empleados nunca vuelven a realizar la misma pregunta aún cuando ya han recibido una respuesta, el 41.67% algunas veces, el 8.33% a menudo y el 2.08% siempre correspondiendo al género masculino. Por lo anteriormente observado se puede establecer que la mayor parte de los empleados no actúan distraídamente en su trabajo.



La gráfica nos muestra que el 37.5% de los empleados nunca pasan demasiado tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos, el 52.08% algunas veces, el 6.25% a menudo y el 4.17% siempre.

Crosstab

GRÁFICA 43



También se observa que el género femenino tiende a planear y pensar en futuros acontecimientos con un 8.3% y un 2.8% el género masculino. Por lo que se puede establecer que el género femenino tiene mayor propensión a realizar planes mentales mientras trabaja.

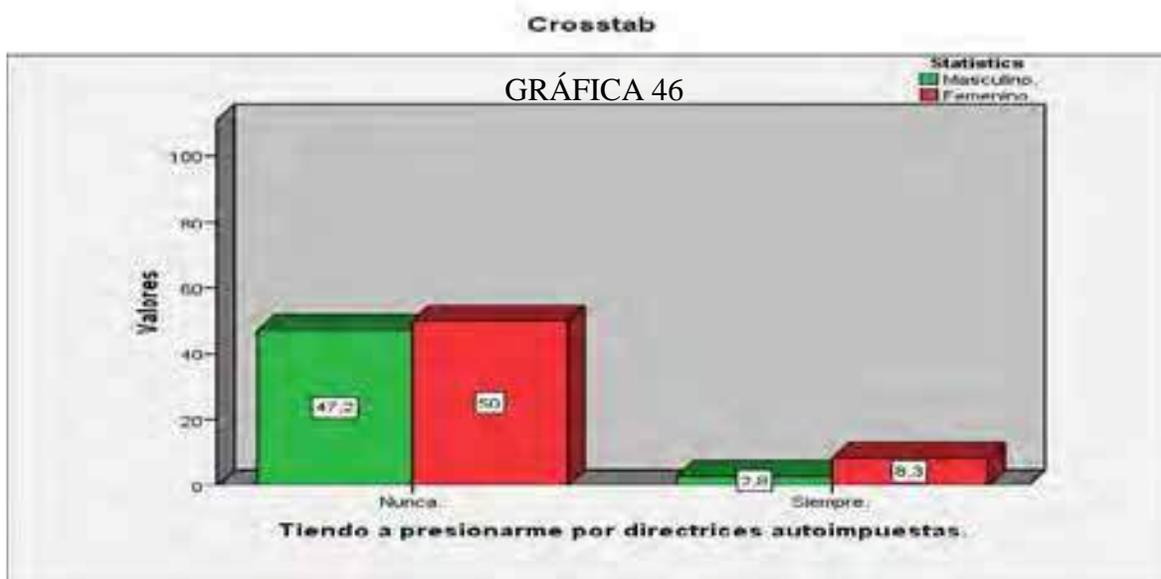
GRÁFICA 44



Se puede observar que el 22.92% nunca continúa trabajando cuando los compañeros ya han parado, el 62.5% algunas veces, el 10.42% a menudo y el 4.17% siempre.



En relación a si los empleados tienden a presionarse por directrices auto impuestas se observó que el 47.92% nunca lo hace, el 33.33% algunas veces, el 14.58% a menudo y el 4.17% siempre.



En relación al género tanto el género masculino como el femenino con un porcentaje de 47.2% y 50% respectivamente nunca tienden a presionarse por directrices auto impuestas, y el 8.3% del género femenino siempre se está auto presionando con directrices auto impuestas. Por lo que dicho género tiene una mayor tendencia a presionarse por tareas que se imponen ellas mismas.



En relación con los empleados que se involucran en más de una fase de algún proyecto a la vez, el 60.42% mencionó que nunca lo hace, mientras que el 31.25% algunas veces, el 6.25% a menudo y el 2.08% siempre, correspondiendo dicho porcentaje al género masculino (ver tablas de contingencia).



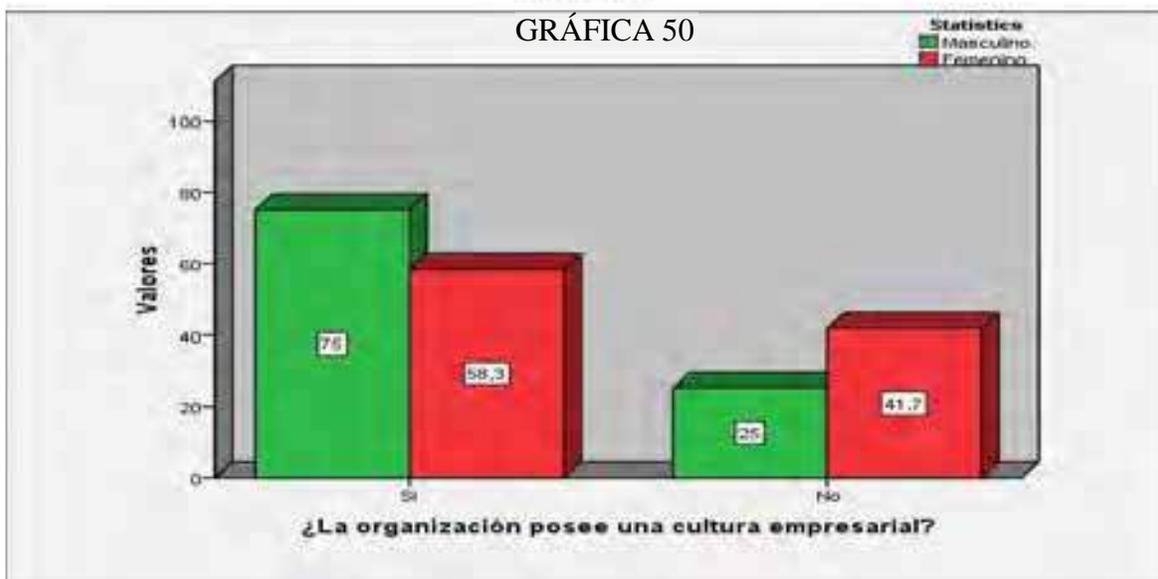
Con relación a si los empleados toman decisiones importantes antes de tener todos los datos y la oportunidad de pensar en ellos, el 64.58% mencionó que nunca realiza dicha acción, mientras que el 27.08% algunas veces, el 4.17% a menudo y siempre.

ANTECEDENTES ORGANIZACIONALES DEL ESTRÉS.

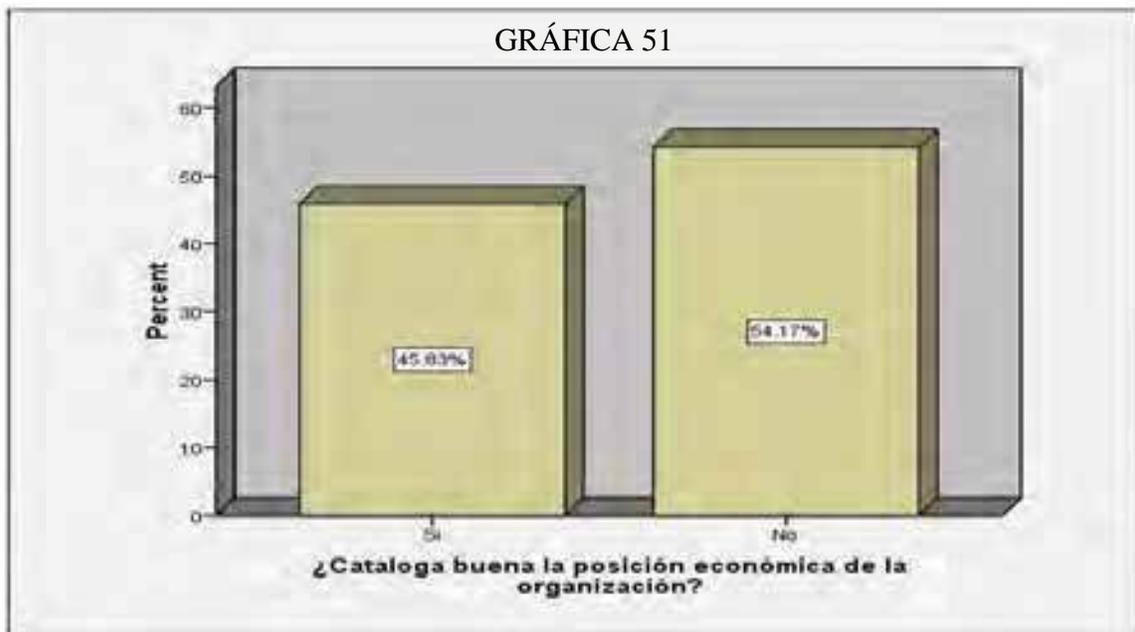
La importancia relativa de la seguridad en comparación con otros aspectos como el reconocimiento de méritos personales varía en la función de la clasificación del empleo y del grado efectivo de seguridad que los empleados sienten desde su trabajo, en donde el 70.83% de los empleados considera que las condiciones de trabajo son favorables para su desarrollo y que los directivos han aplicado una cultura empresarial sustentada en principios y valores éticos.



Crosstab



También se puede observar que el género masculino con un 75% y el 58.3% del género femenino consideran que la imagen de la organización es buena y que les brinda seguridad, esto nos hace referencia a que la mayor parte de los empleados considera que la organización ha empleado una cultura empresarial basada en principios y valores éticos.



Con respecto a la posición económica de la organización, el 45.83% de los empleados considera que se ha mantenido a través del tiempo, mientras que el 54.17% opina que es mala y ha decrecido con el tiempo.



Uno de los aspectos que más buscan los empleados en una organización es la seguridad en el empleo, por lo que el 66.67% manifestó que la organización les garantiza seguridad, mientras que el 33.33% manifiesta que no es así.

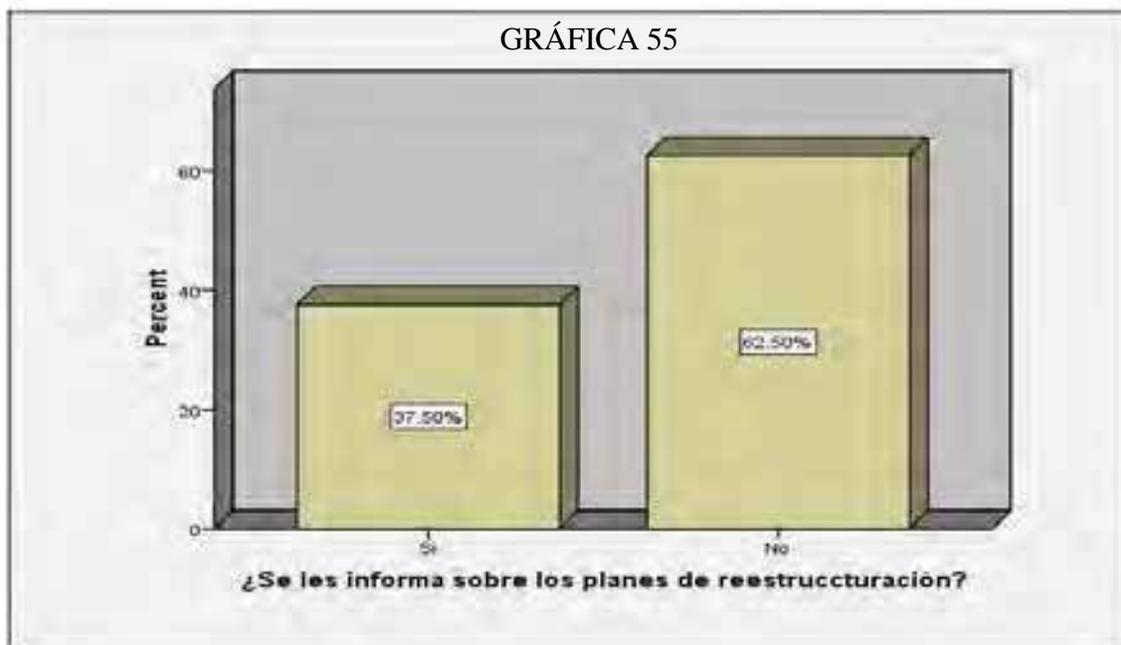


Con respecto a si los empleados consideran que la imagen de la organización es buena, el 54.17% considera que sí y el 45.83% considera que no.

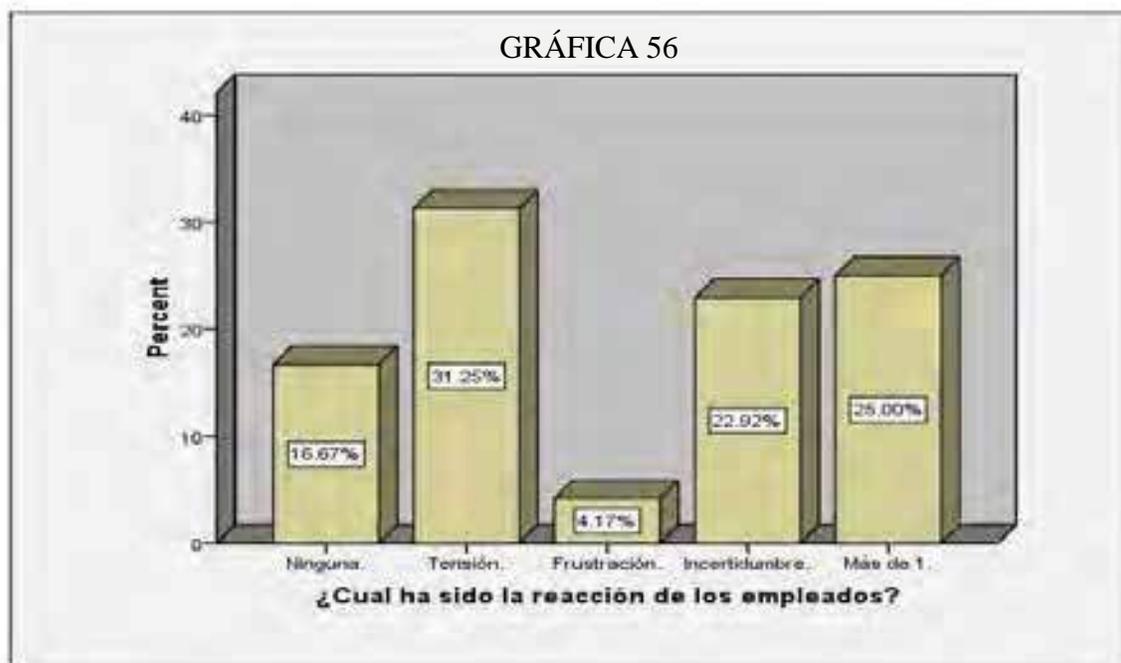
Crosstab



Una de las principales facetas que busca una organización es la imagen que refleja, en donde se encontró que el 61.1% del género masculino considera que es buena, en contradicción del género femenino, en donde el 66.7% considera que la imagen que proyecta la organización es mala.



Con respecto a si se les ha informado a los empleados sobre los planes de reestructuración, el 37.5% menciona que sí y el 62.5% opina lo contrario.



Sobre las reacciones que generaron los planes de reestructuración, el 16.67% manifestó sentir ninguna emoción, el 31.25% manifestó sentir tensión, el 4.17% frustración, el 22.92% incertidumbre y el 25% manifestó sentir más de una emoción.

LOS ESTRESORES EN LA VIDA ORGANIZACIONAL.

En este apartado se analizaron la sensación de satisfacción, el orgullo, la rutina y el agotamiento laboral que presenta el empleado en la organización.

Como se puede observar el 4.17% nunca se siente satisfecho, el 72.92% a menudo y el 22.92% siempre.



Crosstab



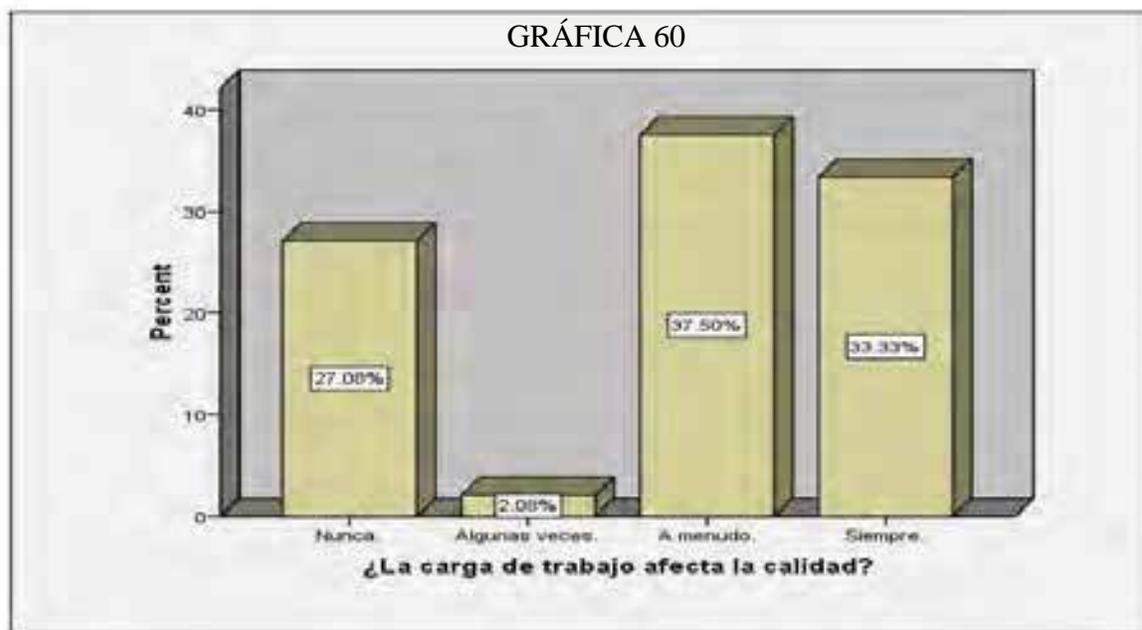
En relación al género, el 5.6% corresponde al género masculino en el rubro de nunca, el 77.8% a menudo y el género femenino con un 41.17% sobresale en el rubro de siempre, por lo que se establece que el género femenino tiene mayor tendencia a sentirse satisfecho siempre.

GRÁFICA 59



Respecto a las actitudes que asumen los empleados en los diferentes roles que desempeñan el 93.75% manifiesta que nunca su actitud hacia el trabajo es negativa, el 2.08% a menudo y el 4.17% siempre.

GRÁFICA 60



Una de las principales formas de ser equitativo, es con base en la distribución de las actividades, debido a que esto redundaría en la calidad de los servicios, se encontró que al 27.08% nunca le afecta a la calidad la carga de trabajo, el 2.08% algunas veces, el 37.5% a menudo y el 33.33% siempre.

Crosstab

GRÁFICA 61



Respecto al género, el masculino es el que sobresale en los rubros de nunca y a menudo con el 30.6% y el 38.9% respectivamente; contrariamente al género femenino con un 50% que manifiesta que siempre afecta la calidad.

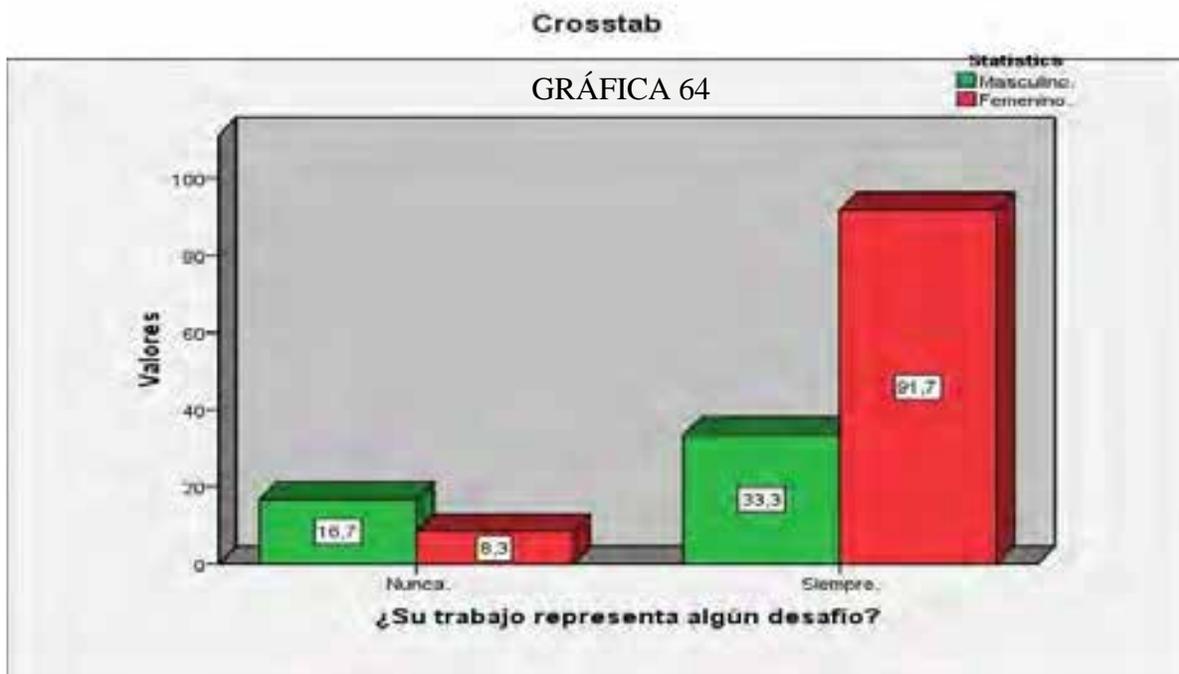
GRÁFICA 62



Las reuniones de trabajo sistemáticas e intrascendentes en las organizaciones se han hecho cada vez más comunes y rutinarias en donde la mayor parte de los empleados con un 93.75% menciona que nunca desperdicia su tiempo en reuniones improductivas y solo el 6.25% menciona que lo realiza a menudo.



Uno de los aspectos más importantes que deben de cuidar los directivos es el referente al desafío laboral debido a que es un antecedente de agotamiento en el trabajo, donde se encontró que para el 14.58% el trabajo nunca representa algún desafío, al 4.17% algunas veces, al 33.33% a menudo y al 47.92% siempre.



A su vez en relación al género se encontró que el femenino con un 91.7% su trabajo siempre representa algún desafío; por lo que se puede determinar que el género femenino tiene menor propensión a presentar agotamiento en el trabajo.

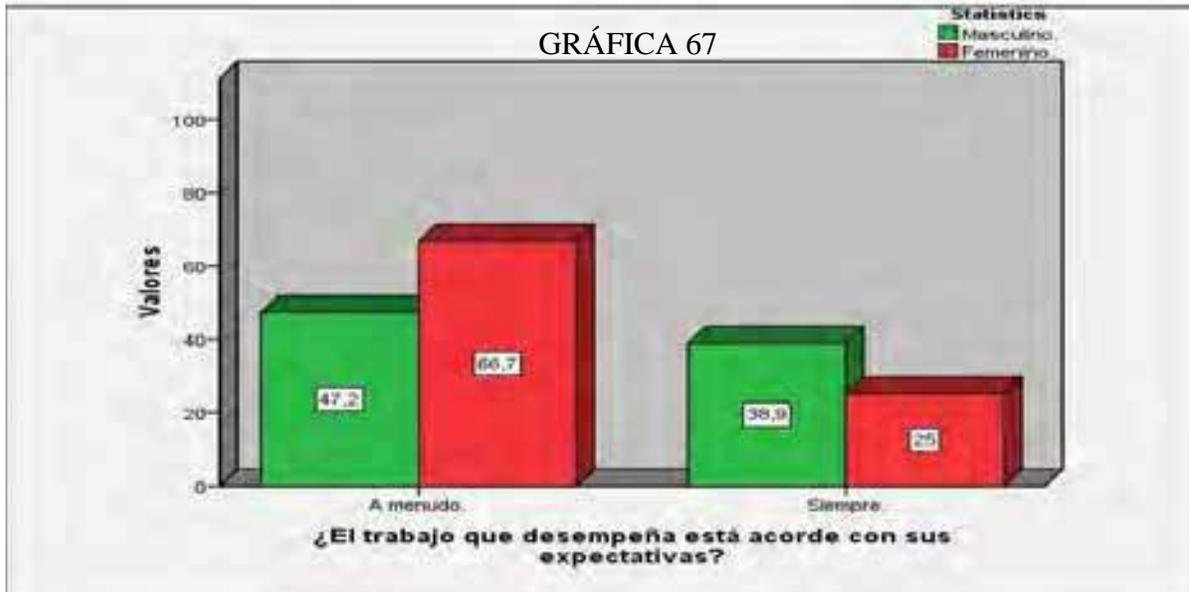


En la administración del tiempo es importante mantener un estado de iniciativa para evitar la proliferación de las actividades de rutina, en donde los empleados consideran que las actividades que actualmente desempeñan nunca son rutinarias en un 43.75%, algunas veces en un 2.08%, a menudo en un 43.75% y en un 10.42% siempre.



El trabajo que desempeñan los empleados es importante porque gracias a ello se puede sentir orgulloso de sí mismo, en donde se encontró que para el 8.33% considera que el trabajo que desempeña nunca está acorde con sus expectativas, el 4.17% algunas veces, el 52.08% a menudo y el 35.42% siempre.

Crosstab



En cuanto al género se encontró que para el 66.7% del género femenino el trabajo que desempeña a menudo está acorde con sus expectativas y solamente un 25% siempre, en cuanto al género masculino corresponde el 38.9%; por lo que se puede establecer que el género masculino tiene mayor propensión a generar un sentimiento de satisfacción y orgullo por su trabajo.



En cuanto a si el trabajo que desempeña es importante para los usuarios se encontró que para el 18.75% lo fue a menudo y para el 81.25% siempre.

Crosstab



Con respecto al género se encontró que el género femenino considera con un 91.7% que el trabajo que desempeña es importante para los usuarios; por lo que se puede establecer que para el género femenino es más importante sentirse útil.

PERCEPCION Y COGNICIÓN.

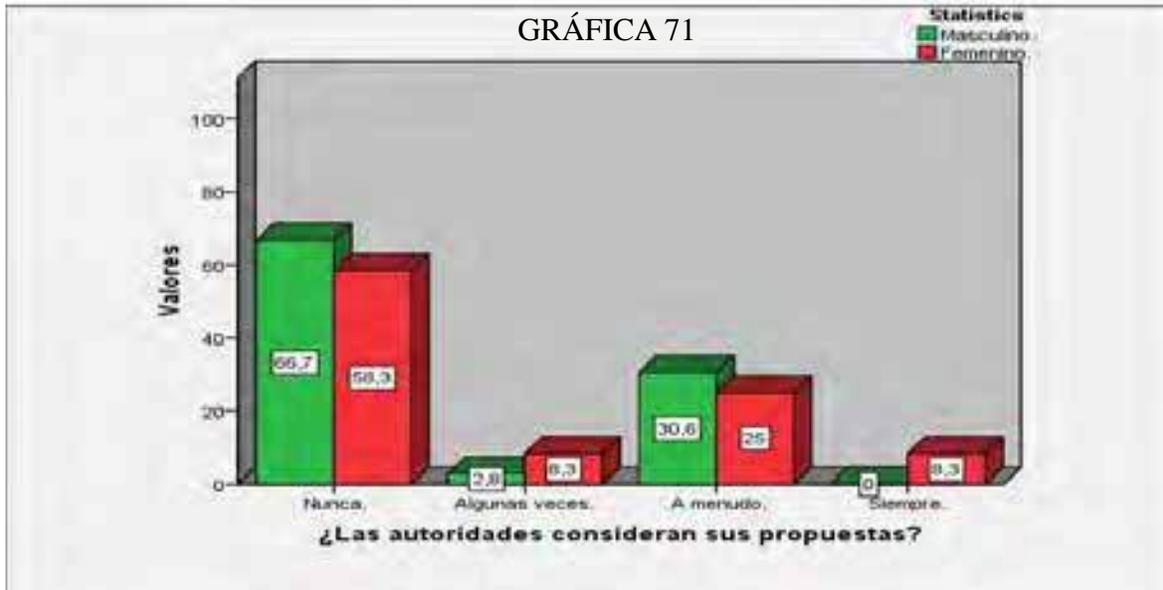
En este apartado se analizó el contenido de la tarea, el rol que desempeña el empleado y la percepción que tiene el empleado con respecto a su patrón.



Es importante considerar las sugerencias y propuestas de los empleados en todos los niveles de la organización en donde se encontró que el 64.58% considera que nunca, el 4.17% algunas veces, el 29.17% a menudo y el 2.08% siempre.

Crosstab

GRÁFICA 71



Con respecto al género se encontró que el masculino con un 66.7% considera que nunca toman en cuenta sus propuestas las autoridades seguido de un 58.3% del femenino; así como el 8.3% del género femenino considera que siempre toman en cuenta sus propuestas las autoridades; por lo que se establece que existe una mayor propensión de las autoridades a tomar más en cuenta al género femenino.

GRÁFICA 72



Uno de los desafíos de toda administración es otorgar estímulos materiales consustento en la productividad, ya que es el criterio más racional, en donde el 83.33% considera que nunca.



La capacitación y el desarrollo son una inversión de la organización para su futura productividad y en un instrumento que persigue la competitividad y la manera en que los empleados se han manifestado nos refleja que para el 77.08% nunca se diseñan planes de capacitación y desarrollo integrales, para el 4.17% algunas veces, para el 14.58% a menudo y para el 4.17% siempre.

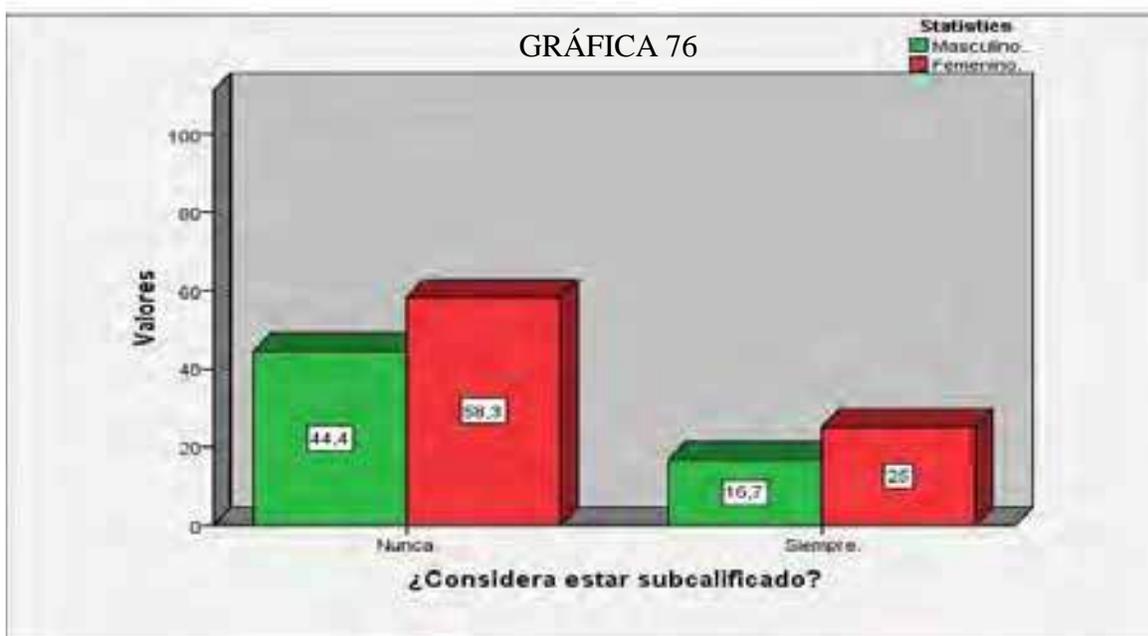


Una de las formas en que los directivos mantienen la cohesión de una organización es promoviendo y fomentando las relaciones fuera de las instalaciones, en donde, se encontró que el 85.42% refiere que nunca se llevan a cabo las actividades extralaborales, el 2.08% algunas veces, el 8.33% a menudo y el 4.17% siempre.



Uno de los aspectos relevantes de los empleados en su vida laboral es estar bien calificados en la escala de valuación que el 47.92% nunca considera estar sub calificado, el 4.17% algunas veces, el 29.17% a menudo y el 18.75% siempre.

Crosstab

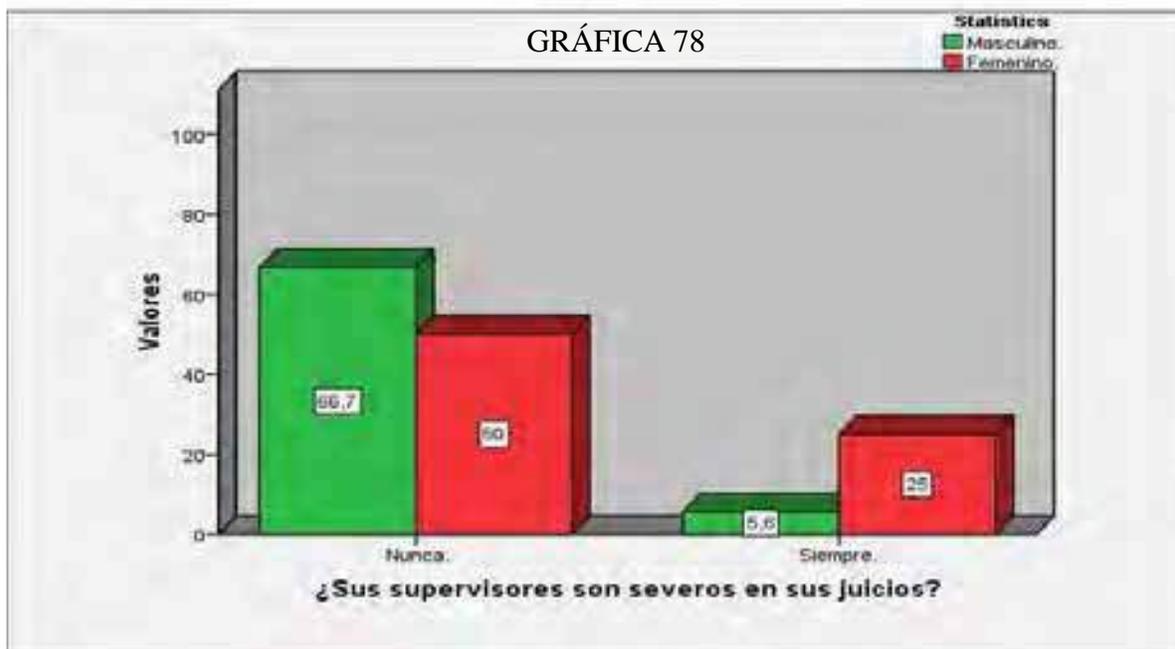


La gráfica anterior nos muestra que el género femenino considera que nunca se siente sub calificado en el 58.3%, aunque también nos muestra que tiene mayor propensión que el género masculino a sentirse siempre sub calificado.



Cuando se les solicitó la opinión a los empleados sobre si los juicios que emiten las autoridades eran severas el 62.5% manifestó que nunca, el 6.25% algunas veces, el 20.83% a menudo y el 10.42% siempre.

Crosstab

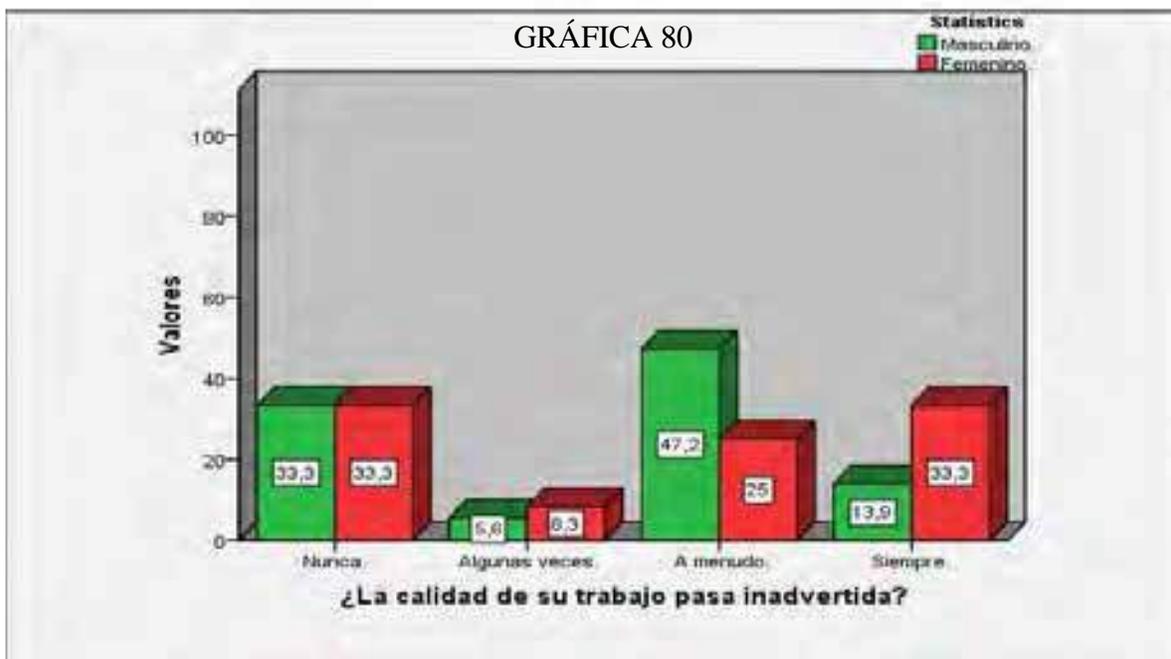


También se encontró que el 66.7% del género masculino percibe que sus supervisores nunca son severos en sus juicios, aunque también nos muestra que el género femenino prevalece en el rubro de siempre superando al género masculino.



El 33.33% de los empleados considera que la calidad de su trabajo nunca ha pasado inadvertida, mientras que el 6.25% algunas veces, el 41.67% a menudo y el 18.75% siempre.

Crosstab



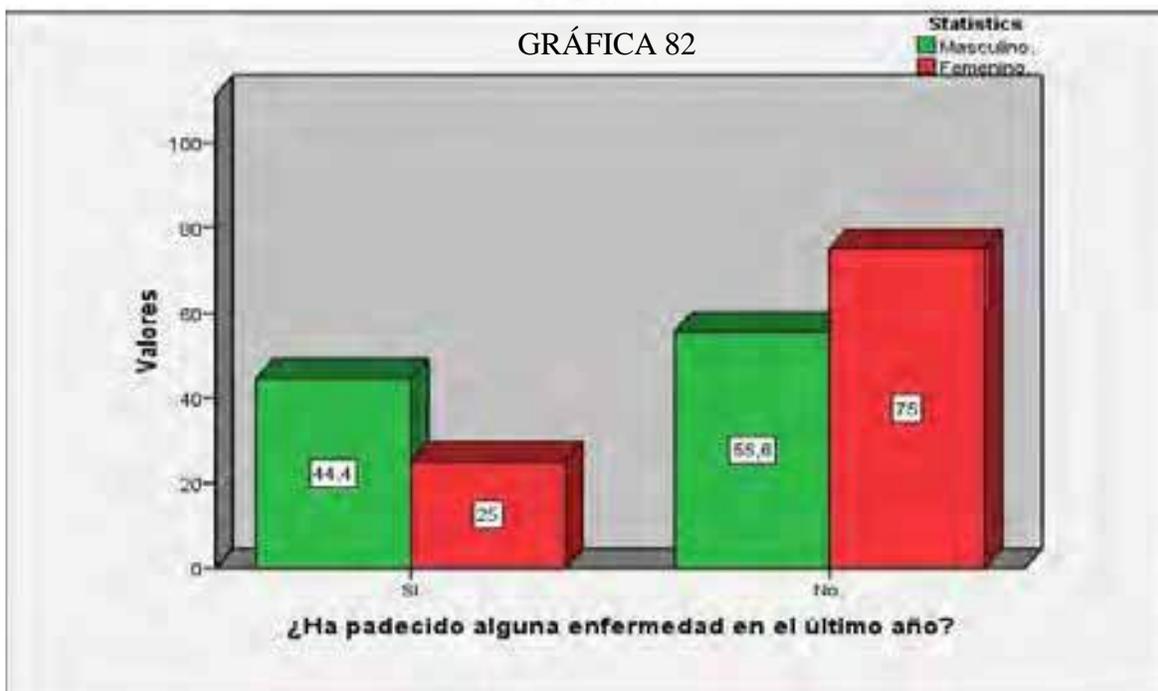
En la gráfica se observa que hay un mayor porcentaje en el género femenino con un 33.3% refiriendo que su trabajo siempre pasa inadvertida; por lo que se establece que existe cierto grado de discriminación hacia el género femenino.

RESPUESTA AL ESTRÉS.

El cuerpo humano sufre de desgastes naturales a través del tiempo, unas posibles causas pueden ser las condiciones de vida y de trabajo lo que puede condicionar a contraer diversos tipos de enfermedad en donde la mayor parte de los empleados (89.58%) manifestó gozar de buena salud y que no ha padecido ninguna enfermedad el último año (10.42%).



Crosstab

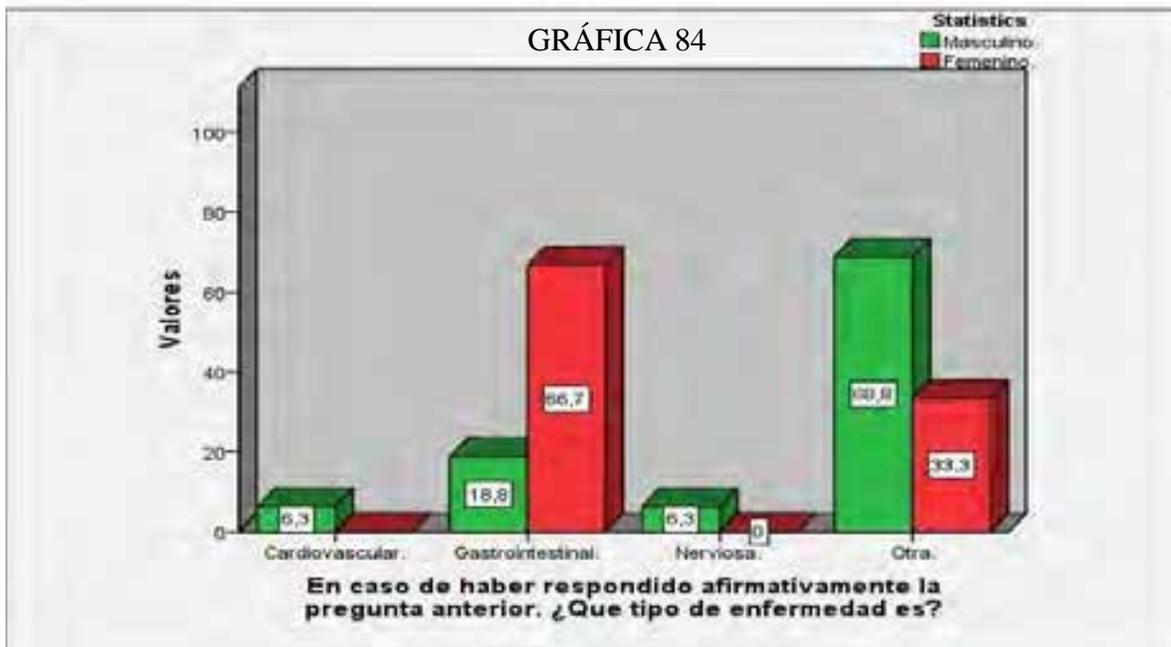


También se puede observar que el género masculino tiende a enfermarse más que el género femenino con un 44.4%.



El 5.26% manifestó haber padecido enfermedades cardiovasculares, el 26.32% gastrointestinales, el 5.26% nerviosa y el 63.16% otras.

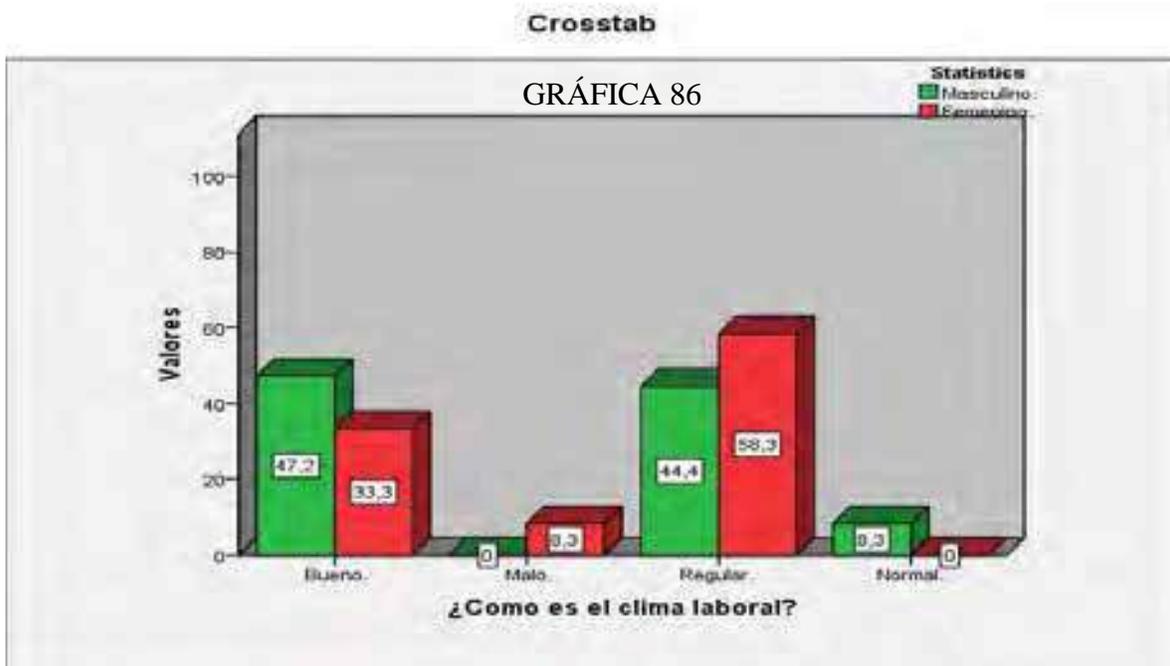
Crosstab



Se observa que el 66.7% del género femenino corresponde a las enfermedades gastrointestinales y el resto a enfermedades de otra índole, a diferencia que el género masculino en donde el 68.8% corresponde a otra enfermedad.



El clima laboral constituye uno de los indicadores más significativos en la relación que guardan los directivos y empleados, el 43.75% de los trabajadores catalogan como bueno el clima laboral, seguido del 2.08% como malo, el 47.92% regular y el 6.25% normal.



Se observa que el género femenino con un 8.3% considera como malo el clima laboral y el 47.2% del género masculino lo cataloga como bueno; por lo que el género femenino tiende con mayor frecuencia a catalogar como malo el clima laboral.



Una vez ubicada la clasificación del clima laboral, se procedió a indagar su percepción, el 8.33% lo catalogó como ameno, el 45.83% normal, el 41.67% respetuoso y el 4.17% irrespetuoso.

Crosstab



El género femenino es considerado como normal en un 50%, al 44.4% del género masculino como respetuoso e irrespetuoso con el 5.6%.



Una de las salidas mas frecuentes para evitar la realidad cotidiana lo representa el consumo de bebidas alcohólicas y enervantes; en este caso se observó que el 4.17% si recurre a este tipo de productos, mientras que el 95.83% no.



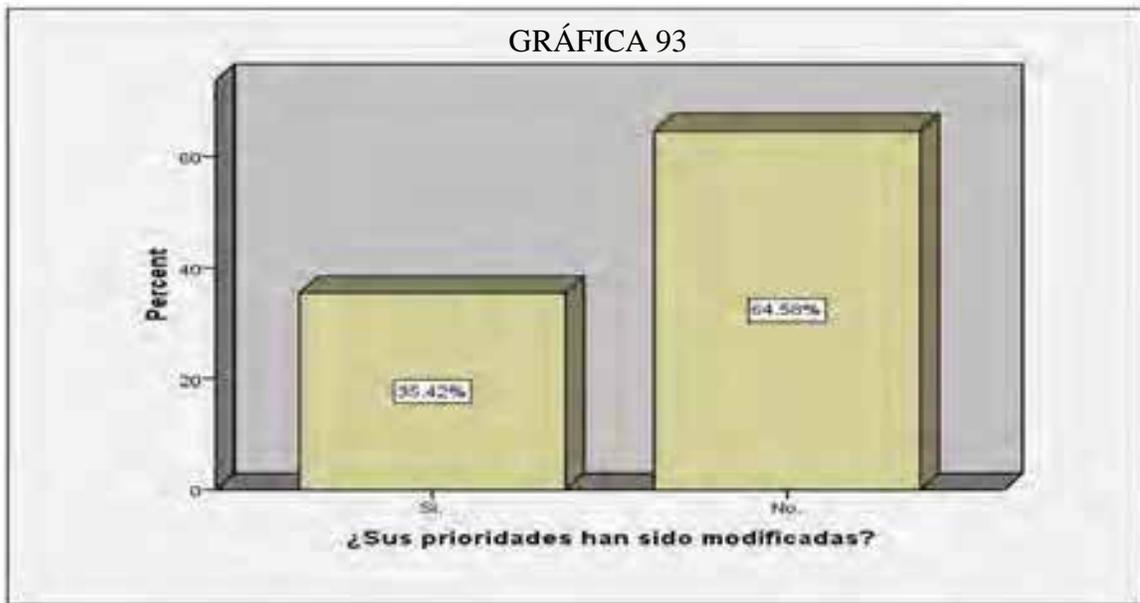
Sobre la frustración laboral se observó que el 2.085 la siente frecuentemente, mientras que el 52.08% rara vez y el 45.83% nunca.

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS.

Actualmente resulta muy atractivo el hecho de que los empleados le manifiesten fidelidad a la empresa y esto se corrobora cuando el 85.42% menciona que su desempeño es el deseable, mientras que el 14.58% no lo cree así.



La concentración constituye una manera de brindar atención a las actividades encomendadas y se observa que el 97.92% considera que si se puede concentrar de una manera adecuada mientras desempeña sus actividades laborales.



El 64.58% de los empleados han manifestado que sus prioridades que han manifestado a sus jefes no han sido modificadas, mientras que el 35.42% considera que si se han modificado.

Crosstab

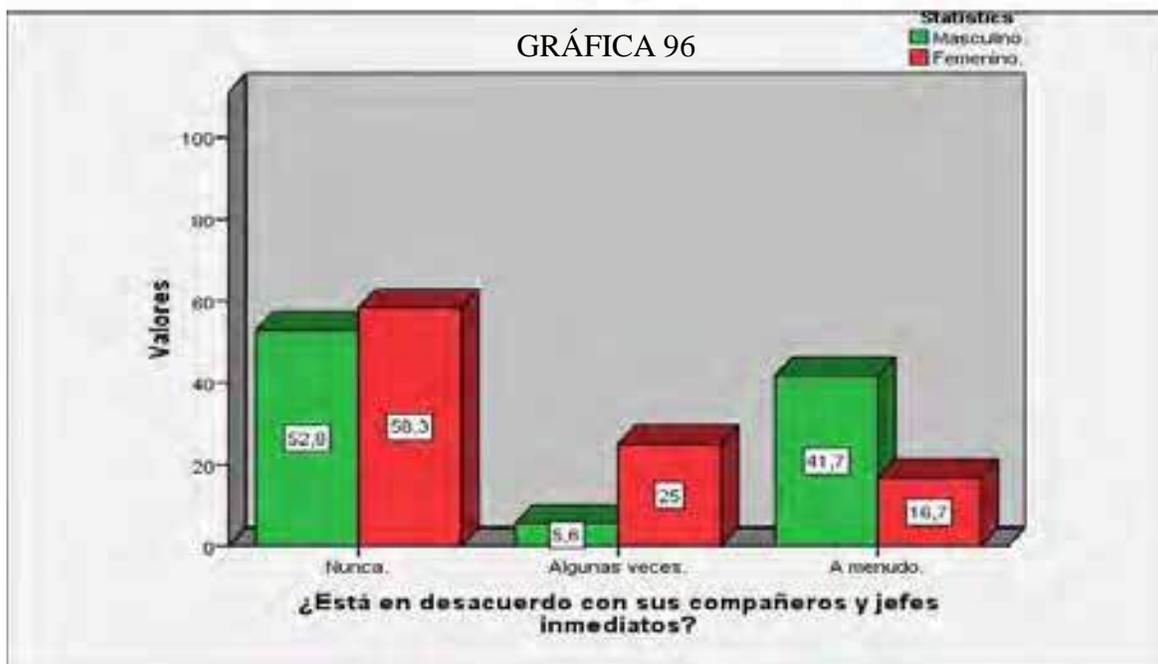


Con respecto a lo anterior el género femenino menciona que en un 66.7% sus prioridades han sido modificadas, mientras que el 75% del género masculino menciona que no han sido modificadas sus prioridades.



La socialización constituye una condición necesaria para compartir objetivos individuales y generales, en donde se observó que el 54.17% nunca están en desacuerdo con sus compañeros, el 10.42% algunas veces y el 35.42% a menudo.

Crosstab



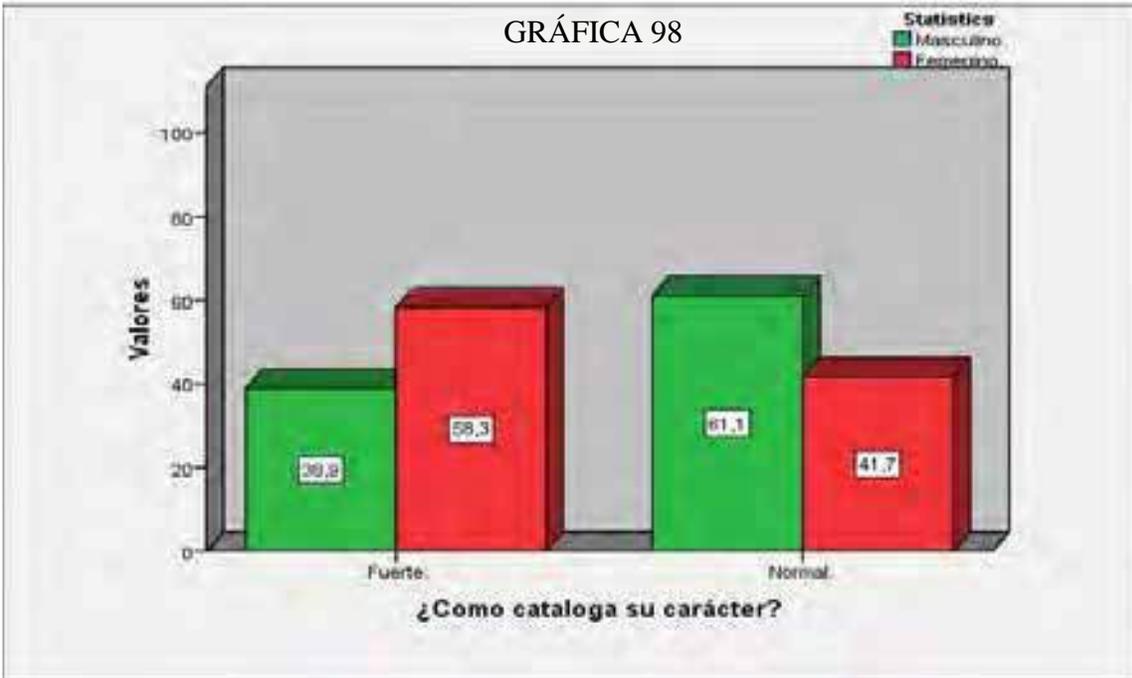
En esta gráfica se observa que el género femenino tiende a socializar más que el género masculino.

CARACTERISTICAS DE LAS PERSONAS QUE REDUCEN EL ESTRÉS.

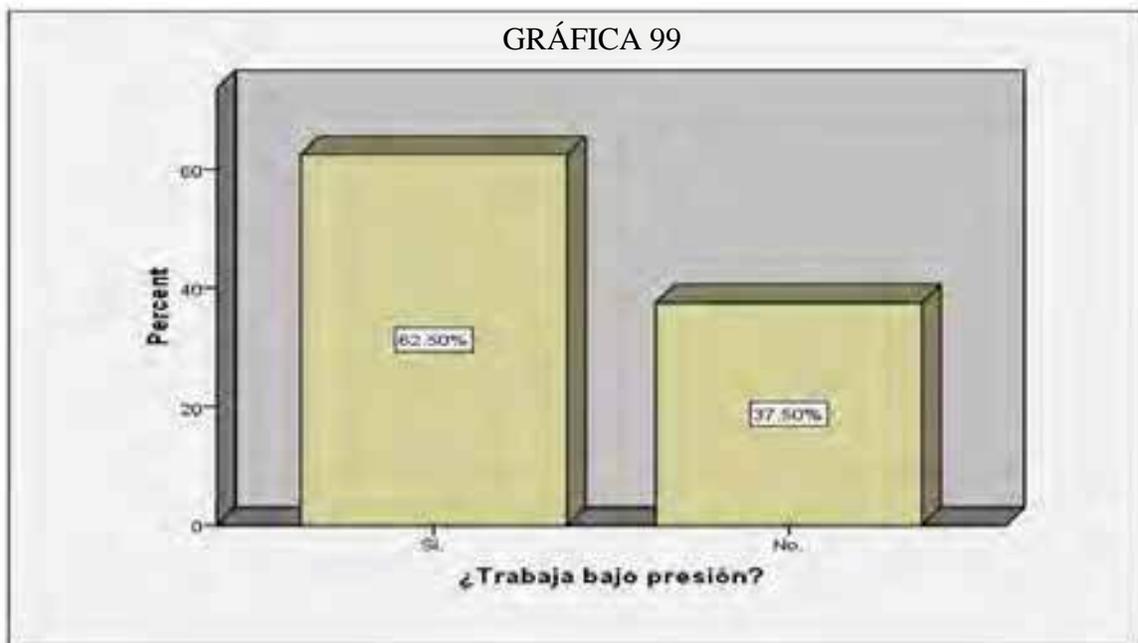
El carácter constituye uno de los principios de la personalidad de cada trabajador, por lo que la mayor parte de los empleados con el 56.25% considera que tiene un carácter normal y el 43.75% un carácter fuerte.



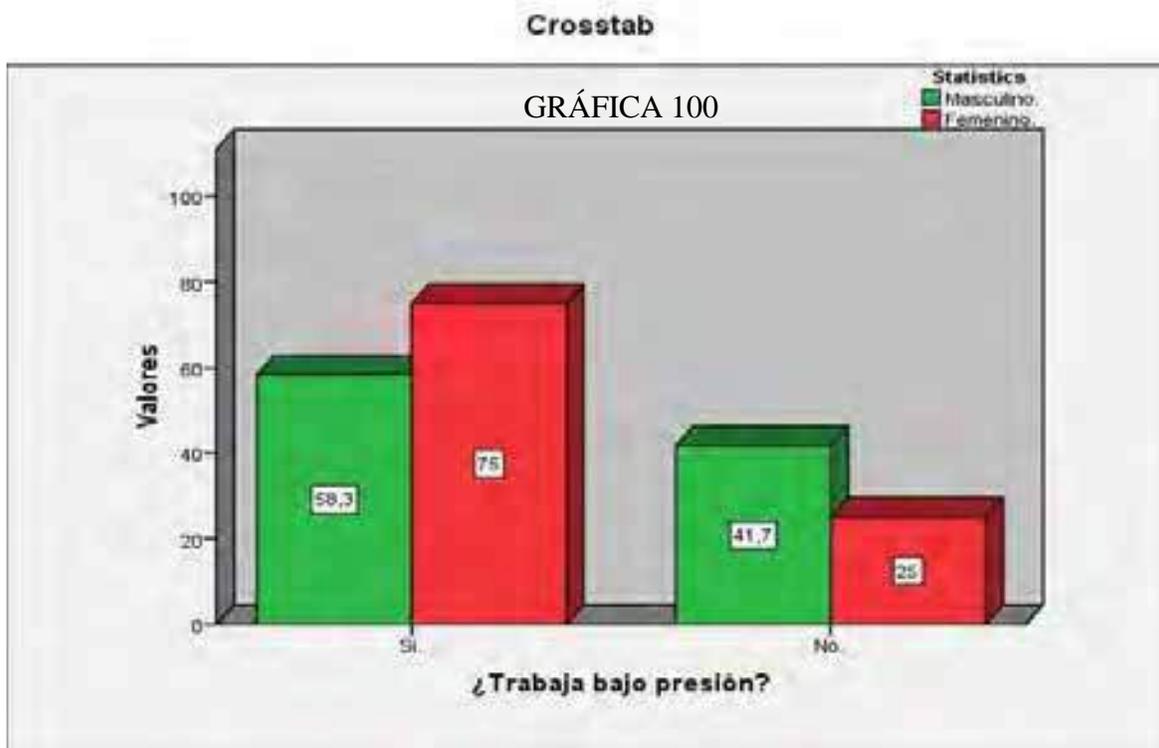
Crosstab



Se observa que el género femenino tiene un carácter predominantemente fuerte con un 58.3%, contra el género masculino con un carácter normal con un 61.1%.



Respecto a que, si el trabajo que desempeña es bajo presión, el 62.5% considera que sí, contra un 37.5% que considera que no.



También se observa que el 75% del género femenino es el que considera trabajar bajo mayor presión que el género masculino.

6. Conclusiones y recomendaciones.

6.1 Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en las estadísticas, la mayor parte de las personas encuestadas no presentaron manifestaciones físicas y psíquicas que nos pudieran indicar un patrón direccional a la adicción al trabajo; sin embargo, estas personas que muestran un buen patrón de salud física y mental fueron descartadas, con el objeto de investigar las que si presentaron dichas manifestaciones reduciendo el universo de trabajo a una mínima parte de la muestra, encontrándose que en su mayoría pertenecen al género masculino entre los 41 y 50 años de edad que cuentan con una especialidad médica, laborando en dos instituciones de salud y trabajando más de ocho horas.

Para el género femenino es más importante cuidar las relaciones interpersonales, aunque cuente con poca tolerancia cuando las tareas asignadas requieran invertirles una mayor cantidad de tiempo, además de cumplir con los objetivos sin importar la manera por medio de la cual fueron conseguidos; aunado a esto, tiene un mayor sentimiento de culpa cuando no tiene tareas por realizar, tiende a la perfección de las mismas y al autocontrol.

A sí mismo se compromete a realizar varias tareas al mismo tiempo y más de las que es capaz de cumplir eficientemente auto asignándose las llevándola a tener poca tolerancia cuando estas no se hacen rápidamente, ya que considera que la carga de trabajo afecta la calidad, aunque considera que su trabajo es útil para la sociedad sintiéndose motivado y satisfecho, prevaleciendo las enfermedades gastrointestinales, este gremio también considera contar con una personalidad de carácter fuerte, ya que trabaja bajo presión.

El género masculino le da más prioridad al trabajo dedicándole una mayor cantidad de tiempo y sacrificando las relaciones interpersonales, manifestando poca tolerancia cuando lo interrumpen mientras trabaja y cuando las tareas asignadas se realizan

lentamente, sintiéndose satisfecho y orgulloso de su trabajo, se considera contar con un carácter normal, contar con una personalidad de líder y tener firmeza en la toma de sus decisiones, aunque no siempre analiza la situación antes de tomar dicha decisión.

Ambos sexos consideran que la imagen de la organización es buena y les brinda seguridad, que cuenta con un adecuado sistema de méritos y reconocimientos, así como con un adecuado sistema de retiro, aunque su situación económica es mala, afirman que no se les informa sobre los cambios de reestructuración manifestándolo a través de tensión, incertidumbre y frustración; consideran que los programas de capacitación no están acordes con sus expectativas, ni fomentan actividades extra laborales, aunque no se sienten sub calificados, encontrándose con un buen estado de ánimo, un buen desempeño y concentración adecuada durante el desempeño de sus labores, también consideran ser honestos en su totalidad, cualidad que es muy importante para la organización.

Al realizar el análisis de cada supuesto se encontró que no hubo evidencia suficiente para poder aprobar la hipótesis de investigación, ya que no se pudo demostrar que las variables tuvieran una relación significativa.

Cuando se analizó la variable sobre la razón principal por la que el personal estresado manifestara sintomatología de adicción al trabajo, o tuviera tendencia hacia el comportamiento obsesivo compulsivo, se pudo demostrar que aunque los niveles de estrés fueran elevados no desarrollaba esta tendencia, aunque de algún modo la mujer tiene una mayor tendencia que el hombre a reaccionar al estrés, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula al comprobarse que el estrés laboral no es un factor desencadenante para generar adicción al trabajo.

De igual manera y según los resultados obtenidos de la muestra podemos inferir que existe evidencia suficiente para aprobar la hipótesis alterna al existir una relación significativa entre las dos variables como lo son la satisfacción laboral y el

desempeño del trabajador, porque al sentirse bien el empleado en su lugar de trabajo hace que su desempeño sea mejor.

Se encontró un sesgo importante al momento de analizar la información por el alto número de variables a evaluar perdiéndose con ello la finalidad de dicho estudio; a su vez se encontró que el cuestionario que se aplicó constaba de muchas preguntas por lo que se les dificultaba a los empleados responderlo en un solo momento, debido a la gran cantidad de procesos por realizar.

Al margen de la escasez de los recursos socioeconómicos, deberán ser prioritarios los recursos de poder, como del conocimiento, el aprendizaje organizacional y la capacidad individual de vincularse emocionalmente con la organización y su entorno; es así como se justifica también el estudio del compromiso personal hacia la organización.

Se encontró que prevalece el compromiso profesional y no el personal hacia la organización, y de ser así nunca se alcanzará el desarrollo de la organización.

Los altos promedios en compromiso hacia la profesión y los bajos en estímulos económicos y trabajo en equipo, ayudan a afirmar que en los sistemas de salud predominan posturas individualistas, más que la búsqueda en beneficios colectivo, lo cual nos da una pauta para querer conocer cuáles son los valores que predominan en dicha institución.

Así como la calidad de un producto puede estar dada cuando existe calidad en el factor humano que participa en su elaboración, también el compromiso hacia la población de escasos recursos, y en lo que al brindar servicios de salud se refiere, solo podría existir cuando los que laboran en un dado sistema de salud manifiestan cierto grado de compromiso personal hacia la organización y está también hacia ellos.

De ahí la importancia de visualizar que el factor humano no está dentro de las organizaciones, si no, que es más bien quien conforma las organizaciones, lo que implica lograr un compromiso conjunto, sea una tarea un tanto laboriosa, sobre todo, si se considera que es una variable poco conocida en el ámbito organizacional y que para fortalecerla se requiere de una cultura que la contemple.

Es importante hacer referencia que esta reciente pandemia producida por el **Covid-19** ha repercutido en todos los escenarios de interacción de los seres humanos, es por ello, que el impacto en el ámbito laboral no ha sido ajeno, produciendo nuevos riesgos en el trabajo que afectan la salud y el bienestar laboral de los colaboradores, deteriorando la salud física, social y mental.

Las situaciones laborales durante estos últimos años difíciles de pandemia, en cualquier lugar del mundo, han traído importantes cambios de diferente índole, en ese sentido, los cambios inesperados y necesarios que se han presentado por esta situación de pandemia en el sector laboral, se perciben en las condiciones de trabajo, con altas demandas de trabajo para unos cuantos, despidos inmediatos, trabajo remoto y/o teletrabajo y la inseguridad contractual, dentro de los aspectos más relevantes, que han generado situaciones de angustia, temor, desconfianza que dañaron la salud mental de los colaboradores, incrementándose los niveles de estrés laboral, que además repercute en estrés social y familiar.

Es así como, tan sólo exponerse a altas exigencias emocionales, puede repercutir en actitudes poco favorables para el entorno de trabajo, como ausencia de liderazgo, deficiencia en las comunicaciones, además de relaciones sociales poco afectivas, que pueden influir en el rendimiento laboral. A estos aspectos se suma el estrés inherente al trabajador, que puede estar sujeto a las diferentes situaciones familiares y las necesidades de protección de la familia.

6.2 Recomendaciones

Identificar y evaluar el agotamiento laboral al percatarse que la motivación para trabajar es inexistente manifestándose por sentimientos de frustración, crisis emocionales, retraimientos, problemas de salud, desalineación, desempeño deficiente y consumo de drogas y alcohol.

Identificar y evaluar el nivel de estrés al que es sometido el trabajador con el fin de evitar el agotamiento laboral.

Invertir en el factor humano, pero no solo en viajes, sueldo y capacitación, si no, en el enriquecimiento del ambiente, el autodesarrollo y el autocontrol, eliminando la cultura paternalista a la que los empleados están acostumbrados, pues como empleados muchas veces piensan que tienen que darles, pero no en lo que pueden, deben y quieren ofrecer, piensan en los problemas, pero no en que tanto son parte de ellos.

Durante la investigación no se pudo aprobar la hipótesis de investigación, ya que no existía ninguna relación significativa entre las variables. Es por eso por lo que para futuras investigaciones se sugiere investigar otras variables que pudieran hacer relación con: las tendencias compulsivas, el estrés laboral, las relaciones sociales y el agotamiento laboral.

Se recomienda investigar la relación que hay entre las tendencias compulsivas y las consecuencias del estrés, para determinar si hay una relación entre el estrés laboral y la adicción del trabajo, sin perder la línea de investigación.

Sería interesante investigar en que situaciones de estrés recaen o afectan mayormente por género en el ambiente laboral y cuál es el horario en el que tiende a presentarse más dicho evento.

Se recomienda verificar los procesos y el tiempo real en que se realizan, para evitar sobre carga de trabajo en los empleados y ejecutar los indicadores que están

preestablecidos por normatividad, así mismo se recomienda respetar las funciones y el puesto de trabajo que desempeñan evitando con ello falta de personal en el área específica y la duplicidad de funciones.

Abrir una línea de investigación sobre estrés laboral, para percatarse si dicho personal padece del mismo, dado que lleva muchos años laborando y encontrándose inmerso en dicho proceso, pudiéndose haber acostumbrado al mismo sin poderlo distinguir.

Abrir una línea de investigación sobre el compromiso personal hacia la organización.

Realizar un plan de carrera para los empleados, ya que dicha institución cuenta con personal competente que se actualiza y prepara constantemente, pudiéndolo aprovechar para algunas otras áreas y siendo de gran provecho para dicha institución.

Abrir una línea de investigación entre la respuesta al estrés y las tendencias compulsivas; o bien, entre el exceso de trabajo y las tendencias compulsivas para evitar perder el objeto del estudio de la línea de investigación.

7. Bibliografía

Alarcón P. Renato. Fundamentos de psiquiatría. Ed. Manual Moderno. 4ªed. 845pp.1998.

Alvarez. Esteban. Suavagnat. Fundamentos de psicopatología. Editorial Síntesis. 2004.

Berruecos, Villalobos Luis. Manual Básico para la Investigación, Cuaderno de Apoyo Didáctico. 2006. 58pp.

Borga, et.al. Nuevo Manual Merck de Información General. Tomo 1 Ed. Océano.736pp. 2007.

Chatterje, et.al. El Trastorno Obsesivo Compulsivo.Ed.Mc.Graw Hill.4ª.ed.2002. 474pp.

Davis, et.al. Modelos del estrés en el trabajo. Ed.Interamericana. 8ª.ed. 2004. 872pp.

Furnham, Adrian. Psicología organizacional “El comportamiento del individuo en las organizaciones”. Ed. Alfaomega. Oxford. 2001. 784pp.

Goldman Mervin J. Principios de Medicina Interna. 12ª.ed. Ed. Manual Moderno.1989. 468pp.

Guerreschi, Cesare. Las nuevas adicciones “Internet, trabajo, sexo”. Ed. Lumen. 201pp. 2007.

Haler, Robert E.; Yodofsky, Stuart C. Fundamentos de psiquiatría clínica. Ed. Masson Elsevier. 2ªed. 2005. 1068pp.

Hanson, Peter G. El estrés para el éxito. Ed. SITESA. S.A de C.V. 265pp. 1995.

Hunt Schermerhard Osborn. Comportamiento en las organizaciones. Ed. Interamericana. 2ªed. 1987. 679pp. 2002.

Jeneike, Micheal A.; Lee Baer, Michello, William E. Trastorno obsesivo compulsivo. Manejo práctico. Ed. Mosby Doyma. 3ªed. 2005. 295pp.

Kaplan. Tratado de psiquiatría. Tomo I. Ed. Salvat. 2ªed. 2004.1088pp

Keit Davis, John W. Neuster. Comportamiento humano en el trabajo. Ed. McGrawHill. 8ªed. 734pp. 2004.

Killinger, Bárbara. La adicción al trabajo “Una dependencia respetable”. Ed. Paidós Autoayuda. 1993. 295pp.

LaDou Joseph. Diagnóstico y tratamiento en medicina laboral y ambiental. Ed. Manual Moderno. 3ªed. 2004. 936pp.

Martín Martín Isidro, et.al. Hipótesis sociales y emocionales de la dependencia al trabajo. De cómo los cambios culturales de la sociedad respecto del trabajo, interaccionan con la persona dando lugar a nuevas formas de dependencia. Revista de psicopatología. N°. 46. 2006. P.27 – 30.

Minchelo, et.al. "Transforme las presiones de trabajo en productividad". Estrés y rendimiento en el trabajo. Ed. Trillas. 81pp.1991.

Muchinsky Paul M. Psicología aplicada al trabajo. Una introducción a la psicología organizacional.8ªed. Ed.CENAGE.Learning.553pp.2007.

SITIOS CONSULTADOS DE INTERNET.

www.journaloftheAmericanMedicalAssociation.

www.culturadelworkaholicdeDanielGriffiths. "Japón", noticias de BBC en línea, www.urbanministry.org/es/wiki/workaholic.

www.diversica.com/salud/archivos/2005/02/adiccion-al-trabajo.php - 29k -

www.elergonomista.com/adiccion.htm

www.latinsalud.com/temas/matarse_trabajando.htm

www.capitalemocional.com/ABE/adictotrabajo.htm

www.esmas.com/salud/saludfamiliar/adicciones/454876.html

www.jesus-guerrero.com/2007/05/adiccion-al-trabajo.html - 119k.cultura del *workaholic* de DanielGriffiths. "Japón", noticias de BBC en línea, 4 de abril de 2000.

[Http://www.BBC.japan.htm](http://www.BBC.japan.htm)

[Http://www.inegi.org.mx.htm](http://www.inegi.org.mx.htm) (Secretaría del Trabajo. Encuesta Nacional de Empleo.STPS-INEGI).

<http://www.oit.org.htm>. (Encuesta del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos).2002.

<http://www.oecd.org/copyr.htm>. (Cálculos de la OECD basados en IZA International Employer Survey) 2003.

www.imss.org.mx. Boletines informativos. México: El Instituto; 1982-1984.

www.inegi.org.mx. (1986-1994) Cuadernos de Información Estadística. México: El Instituto1994.

www.innncm.gob.mx.

www.medicosecuador.com/revecuatneurol/vol15_n23_2006/articulos_originales/prev_alencia.htm.Jenike

8.Anexos

Anexo1. Criterios de DSM – IV – TR para el diagnóstico del trastorno obsesivo – compulsivo.

A. Se cumple para las obsesiones y las compulsiones.

Las obsesiones se definen por 1,2,3 y 4:

- 1.- Pensamientos, impulsos o imágenes recurrentes y persistentes que se experimentan en algún momento del trastorno como intrusos e inapropiados, y causan ansiedad o malestar significativos.
- 2.- Los pensamientos, impulsos o imágenes no se reducen a simples preocupaciones excesivas sobre problemas de la vida real.
- 3.- La persona intente ignorar o suprimir estos pensamientos, impulsos o imágenes, o bien, intenta neutralizarlos mediante otros pensamientos o actos.
- 4.- La persona reconoce que estos pensamientos, impulsos o imágenes obsesivos son el producto de su mente.

Las compulsiones se definen por 1 y 2:

- 1.- Comportamientos (p.ej., lavado de manos, puesta en orden de objetos, comprobaciones) o actos mentales (p.ej., rezar, contar o repetir palabras en silencio) de carácter repetitivo, que el individuo se ve obligado a realizar en respuesta a una obsesión o con arreglo a ciertas reglas que debe seguir estrictamente.
- 2.- El objetivo de estos comportamientos u operaciones mentales es la prevención o reducción del malestar o la prevención de algún acontecimiento o sentimientos negativos; sin embargo, estos comportamientos u operaciones mentales o bien no están conectados de forma realista con aquello que pretenden neutralizar o prevenir, o bien resultan claramente excesivos.

B. En algún momento del curso del trastorno la persona ha reconocido que estas obsesiones o compulsiones resultan excesivas o irracionales. NOTA: este punto no es aplicable a los niños.

C. Las obsesiones o compulsiones provocan un malestar clínico significativo, representa una pérdida de tiempo (suponen más de 1h al día) o interfieren marcadamente con la rutina diaria del individuo, sus relaciones laborales o académicas o su vida social.

D. Si hay otro trastorno del eje I, el contenido de las obsesiones o compulsiones no se limita a él (p.ej., preocupaciones por la comida en un trastorno alimentario, inquietud por la propia apariencia en el trastornodismórfico corporal, preocupación por estar padeciendo una grave enfermedad en la hipocondría.)

E. El trastorno no se debe a los efectos fisiológicos directos de una sustancia (p.ej., drogas, fármacos) o de una enfermedad médica.

Anexo 2. Factores estresantes comunes en los sitios de trabajo.

Organizacionales.

- Cambios.
- Comunicación inadecuada.
- Conflictos interpersonales.
- Conflictos con los objetivos de la organización

Desarrollo profesional.

- Falta de oportunidades de promoción.
- Nuevas responsabilidades más allá del nivel de capacitación.
- Desempleo.

Función.

- Conflicto de funciones.
- Ambigüedad de funciones.
- Recursos inadecuados para lograr las tareas.
- Autoridad inadecuada para lograr las tareas.

Tareas.

- Sobrecarga cualitativa y cuantitativa.
- Subcarga cualitativa y cuantitativa.
- Responsabilidad por la vida y el bienestar de los demás.
- Nivel bajo en la toma de decisiones.

Ambiente laboral.

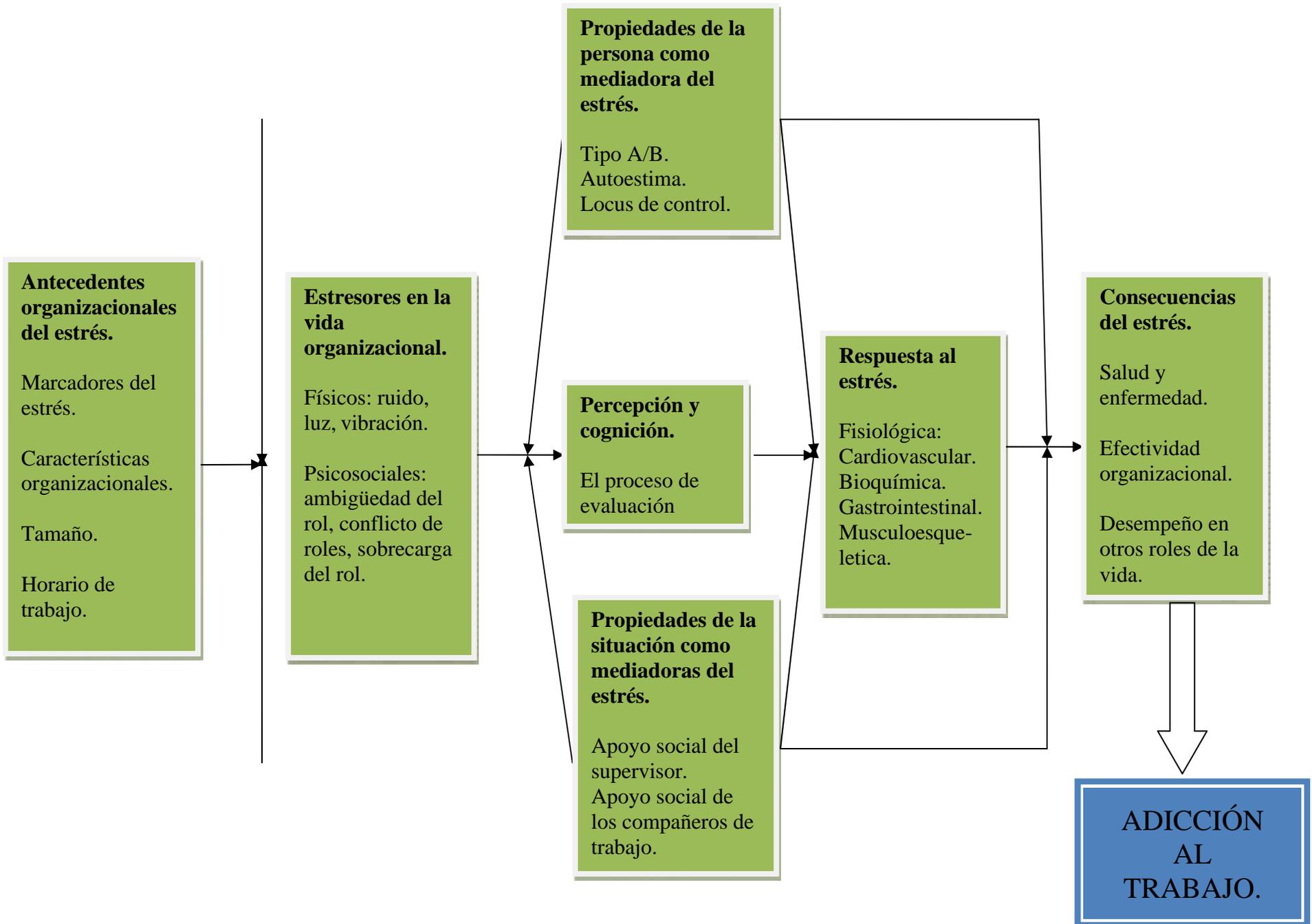
- Estética inadecuada.
- Exposiciones físicas.
- Problemas ergonómicos.
- Ruido.
- Olores.
- Riesgo de seguridad.

Turnos laborales.

- Rotación constante de turnos.

Fuente: Joseph LaDou. Diagnóstico y tratamiento en medicina laboral y ambiental. Manual Moderno.2004. P651.

Los trastornos derivados de la ansiedad son los ataques de pánico, la agorafobia, la fobia social los trastornos obsesivo – compulsivos.



Anexo 4. CUESTIONARIO.

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS.

Género: Hombre Mujer

Edad: años

Nivel educativo:

Otros (especificar)

Otros:

¿Eres autónomo? Si No

Experiencia laboral:
(años en el puesto actual) años

¿Estás supervisando trabajadores? Si No

Trabajas principalmente con:

- Personas
Desarrollando tareas sociales que impliquen por ejemplo relacionarse con clientes, etc.
- Datos
Llevando a cabo tareas mentales como pueden ser procesar información, mantener niveles de atención constantes, cálculo mental, etc.
- Cosas
Realizando tareas físicas, que se caracterizan por manipular, desplazar, cargar, etc.
- Más de 1.

¿En qué sector estás trabajando? Público.
 Privado.
 Ambos.

¿Cuántas horas le dedica a su trabajo? Menos de 8 horas.
 8 horas
 Mas de 8 horas.

¿Tiene más de 1 trabajo? Especifique.

ADICCION AL TRABAJO.

	Nunca.	Algunas veces.	A menudo.	Siempre.
1. Prefiero hacer las cosas por mí mismo.				
2. Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.				
3. Parece que siempre estoy con prisas y yendo contrareloj.				
4. Me irrito cuando me interrumpen en medio de algún asunto.				
5. Estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez.				
6. Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono.				
7. Me comprometo demasiado aceptando más trabajo del que puedo terminar.				
8. Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.				
9. Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.				
10. Estoy más interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados.				
11. Me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficientemente rápido.				
12. Pierdo los nervios cuando las cosas no se hacen a mi gusto o como yo quiero.				
13. Cuando ya he recibido una respuesta, sin darme cuenta, vuelvo a hacer la misma pregunta.				
14. Paso mucho tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos mientras desconecto.				
15. Continúo trabajando cuando los compañeros ya han parado.				

	Nunca.	Algunas veces.	A menudo.	Siempre.
16. Me enfado cuando la gente no alcanza mis parámetros de perfección.				
17. Me disgusto cuando me encuentro en situaciones que no controlo.				
18. Tiendo a presionarme por directrices autoimpuestas.				
19. Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando.				
20. Paso más tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio				
21. Antes de que una fase de un proyecto haya finalizado me estoy involucrando en la siguiente, para obtener ventaja..				
22. Me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el más pequeño error.				
23. Pienso y pongo más energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos.				
24. Olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.				
25. Tomo decisiones importantes antes de tener todos los datos y la oportunidad de pensar detenidamente en ellos.				

PERCEPCIÓN Y COGNICION.

Seleccione la respuesta que considere más adecuada.

- 1.- ¿Las autoridades consideran sus propuestas?
- 2.- ¿Existe un programa de estímulos acorde con la productividad?
- 3.- ¿Se diseñan planes de capacitación y de desarrollo integrales?
- 4.- ¿Se promocionan y fomentan las actividades extra - laborales?
- 5.- ¿Considera estar sub - calificado?
- 6.- ¿Sus supervisores son severos en sus juicios?
- 7.- ¿La calidad de su trabajo pasa inadvertida?

Nunca.	Algunas veces.	A menudo.	Siempre.

RESPUESTA AL ESTRES.

Seleccione la respuesta que considere más adecuada.

- 1.- ¿Cómo cataloga su estado de salud?

- Bueno
 Malo

- 2.- ¿Ha padecido alguna enfermedad en el último año?

- Sí.
 No.

- 3.- En caso de haber respondido afirmativamente la pregunta anterior ¿Qué tipo de enfermedad es?

- _____ Cardiovascular.
 _____ Gastrointestinal.
 _____ Nerviosa.
 _____ Otra.

En caso de haber seleccionado la opción de otra especifique cual: _____

4.- ¿Cómo es el clima laboral? _____ Bueno.
_____ Malo.
_____ Regular.
_____ Normal.

5.- ¿A usted como lo perciben sus compañeros de trabajo? _____ Ameno.
_____ Normal.
_____ Respetuoso.
_____ Irrespetuoso.

6.- ¿Utiliza bebidas alcohólicas u otras sustancias para sentirse mejor? Sí.
 No.

7.- ¿Se siente triste o frustrado? _____ Frecuentemente.
_____ Rara vez.
_____ Nunca.

CONSECUENCIAS DEL ESTRES.

Seleccione la respuesta que considere más adecuada.

	SI	NO
1.- ¿Su desempeño es el deseable?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.- ¿Se puede concentrar en su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.- ¿Sus prioridades han sido modificadas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.- ¿Es conflictivo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.- ¿Está en desacuerdo con sus compañeros y jefes inmediatos? _____ Nunca.
_____ Algunas veces.
_____ A menudo.
_____ Siempre.

6.- ¿Cómo cataloga su nivel de estrés durante el proceso? _____ Preocupante.
_____ Regular.
_____ Normal.

7.- ¿Cómo cataloga su nivel de estrés seis meses después? _____ Preocupante.
_____ Regular.
_____ Normal.

PROPIEDADES DE LAS PERSONAS COMO MEDIADORAS DEL ESTRÉS.

Seleccione la respuesta que considere más adecuada.

1.- ¿Cómo cataloga su carácter? _____ Fuerte.
_____ Normal.
_____ Débil.

2.- ¿Trabaja bajo presión? _____ Sí.
_____ No.

3.- ¿Cuál es su nivel de honestidad? _____ Bueno.
_____ Malo.
_____ Regular.

4.- ¿Se considera líder? _____ Sí.
_____ No.

5.- ¿Tiene firmeza en sus decisiones? _____ Siempre.
_____ Casi siempre.
_____ Nunca.

PROPIEDADES DE LAS SITUACIONES COMO MEDIADORAS DEL ESTRÉS.

Seleccione la respuesta que considere más adecuada.

- | | SI | NO |
|---|-----------------------|-----------------------|
| 1.- ¿La empresa posee un plan de vida y de carrera? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2.- ¿La empresa cuenta con un sistema de retiro? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3.- ¿La empresa cuenta con un sistema de méritos y reconocimientos? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4.- ¿La capacitación es continua y sistemática? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

- 5.- ¿Los directivos mantienen relación con los empleados?
- _____ Nunca.
_____ Algunas veces.
_____ A menudo.
_____ Siempre.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo 5. Tablas de frecuencia.

Statistics

		Género	Edad	Nivel Educativo	¿Eres autónomo?	Experiencia laboral.
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	1.25	1.96	1.79	1.35	1.90
	Median	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00
	Mode	1	2	2	1	1
	Sum	60	94	86	65	91
Percentiles	25	1.00	1.00	1.25	1.00	1.00
	50	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00
	75	1.75	3.00	2.00	2.00	3.00

Statistics

		Trabajas principalmente con	¿En que sector estas trabajando?	¿Cuántas horas le dedica a su trabajo?	¿Tiene mas de un trabajo?	Prefiero hacer las cosas por mi mismo
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	2.19	1.58	2.71	1.44	3.29
	Median	1.00	1.00	3.00	1.00	3.00
	Mode	1	1	3	1	4
	Sum	105	76	130	69	158
Percentiles	25	1.00	1.00	3.00	1.00	3.00
	50	1.00	1.00	3.00	1.00	3.00
	75	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00

Statistics

		Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.	Parece que siempre estoy con prisas y yendo contra reloj.	Me irrito cuando me interrumpen en medio de algún asunto.	Estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez.	Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono.
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	2.38	2.25	1.85	2.42	1.96
	Median	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
	Mode	2	2	2	2	1
	Sum	114	108	89	116	94
	Percentiles					
	25	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00
	50	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
	75	3.00	3.00	2.00	3.00	2.75

Statistics

		Me comprometo demasiado aceptando mas trabajo del que puedo terminar.	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.	Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.	Estoy mas interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados.	Me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficiente rápido.
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	1.75	1.77	3.00	2.04	2.23
	Median	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00
	Mode	2	1	3	2	2
	Sum	84	85	144	98	107
	Percentiles					
	25	1.00	1.00	2.25	1.00	2.00
	50	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00
	75	2.00	2.00	4.00	2.75	3.00

Statistics

		Pierdo los nervios cuando las cosas no se hacen a mi gusto o como yo quiero.	Cuando ya he recibido una respuesta, sin darme cuenta, vuelvo a hacer la misma pregunta.	Paso mucho tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos mientras me desconecto.	Continúo trabajando cuando los compañeros ya han parado.	Me enfado cuando la gente no alcanza mis parámetros de perfección.
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	1.73	1.65	1.77	1.96	1.69
	Median	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
	Mode	2	1	2	2	1
	Sum	83	79	85	94	81
Percentiles	25	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00
	50	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
	75	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00

Statistics

		Me disgusto cuando me encuentro en situaciones que no controlo.	Tiendo a presionarme por directrices autoimpuestas.	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando.	Paso mas tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio.	Antes de que una fase de un proyecto haya finalizado me estoy involucrando en la siguiente para obtener ventaja.
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	1.85	1.75	1.63	2.31	1.50
	Median	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00
	Mode	2	1	1	2	1
	Sum	89	84	78	111	72
Percentiles	25	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00
	50	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00
	75	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00

Statistics

		Me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el mas pequeño error.	Pienso y pongo mas energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos.	Olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.	Tomo decisiones importantes antes de tener todos los datos y la oportunidad de pensar detenidamente en ellos.	¿La organización posee una cultura empresarial?
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	1.77	1.90	1.71	1.48	1.29
	Median	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00
	Mode	2	1	1	1	1
	Sum	85	91	82	71	62
Percentiles	25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	50	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00
	75	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00

Statistics

		¿Cataloga buena la posición económica de la organización?	¿La organización le garantiza seguridad?	¿La imagen de la organización es buena?	¿Se les informa sobre los planes de reestructuración?	¿Cual ha sido la reacción de los empleados?
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	1.54	1.33	1.46	1.63	3.08
	Median	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00
	Mode	2	1	1	2	2
	Sum	74	64	70	78	148
Percentiles	25	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
	50	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00
	75	2.00	2.00	2.00	2.00	4.75

Statistics

		¿Se siente satisfecho?	¿Su actitud hacia el trabajo es negativo?	¿La carga de trabajo afecta la calidad?	¿Desperdicia su tiempo en reuniones improductivas?	¿Su trabajo representa algún desafío?
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	3.15	1.17	2.77	1.13	3.15
	Median	3.00	1.00	3.00	1.00	3.00
	Mode	3	1	3	1	4
	Sum	151	56	133	54	151
Percentiles	25	3.00	1.00	1.00	1.00	3.00
	50	3.00	1.00	3.00	1.00	3.00
	75	3.00	1.00	4.00	1.00	4.00

Statistics

		¿Su trabajo lo invierte en actividades de rutina?	¿El trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?	¿El trabajo que desempeña es importante para los usuarios?	¿Las autoridades consideran sus propuestas?	¿Existe un programa de estímulos acorde con la productividad?
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	2.21	3.15	3.81	1.69	1.33
	Median	3.00	3.00	4.00	1.00	1.00
	Mode	1 ^a	3	4	1	1
	Sum	106	151	183	81	64
Percentiles	25	1.00	3.00	4.00	1.00	1.00
	50	3.00	3.00	4.00	1.00	1.00
	75	3.00	4.00	4.00	3.00	1.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Statistics

		¿Se diseñan planes de capacitación y de desarrollo integrales?	¿Se promocionan y fomentan las actividades extralaborales?	¿Considera estar subcalificado?	¿Sus supervisores son severos en sus juicios?	¿La calidad de su trabajo pasa inadvertida?
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	1.46	1.31	2.19	1.79	2.46
	Median	1.00	1.00	2.00	1.00	3.00
	Mode	1	1	1	1	3
	Sum	70	63	105	86	118
Percentiles	25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	50	1.00	1.00	2.00	1.00	3.00
	75	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00

Statistics

		¿Como cataloga su estado de salud?	¿Ha padecido alguna enfermedad en el último año?	En caso de haber respondido afirmativamente la pregunta anterior. ¿Que tipo de enfermedad es?	¿Como es el clima laboral?	¿A usted como lo perciben sus compañeros de trabajo?
N	Valid	48	48	19	48	48
	Missing	0	0	29	0	0
	Mean	1.10	1.60	3.26	2.17	2.42
	Median	1.00	2.00	4.00	3.00	2.00
	Mode	1	2	4	3	2
	Sum	53	77	62	104	116
Percentiles	25	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00
	50	1.00	2.00	4.00	3.00	2.00
	75	1.00	2.00	4.00	3.00	3.00

Statistics

		¿Utiliza bebidas alcoholicas u otras sustancias para sentirse mejor?	¿Se siente triste o frustrado?	¿Su desempeño es el deseable?	¿Se puede concentrar en su trabajo?	¿Sus prioridades han sido modificadas?
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	1.96	2.44	1.15	1.02	1.65
	Median	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00
	Mode	2	2	1	1	2
	Sum	94	117	55	49	79
Percentiles	25	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00
	50	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00
	75	2.00	3.00	1.00	1.00	2.00

Statistics

		¿Es conflictivo?	¿Está en desacuerdo con sus compañeros y jefes inmediatos?	¿Como cataloga su nivel de estres durante el proceso?	¿Como cataloga su nivel de estres seis meses después?	¿Como cataloga su carácter?
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	2.00	1.81	2.29	2.48	1.56
	Median	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00
	Mode	2	1	2	3	2
	Sum	96	87	110	119	75
Percentiles	25	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00
	50	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00
	75	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00

Statistics

		¿Trabaja bajo presión?	¿Cual es su nivel de honestidad?	¿Se considera líder?	¿Tiene firmeza en sus decisiones?	¿La empresa posee un plan de vida y de carrera?
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	1.38	1.00	1.42	1.29	1.50
	Median	1.00	1.00	1.00	1.00	1.50
	Mode	1	1	1	1	1 ^a
	Sum	66	48	68	62	72
Percentiles	25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	50	1.00	1.00	1.00	1.00	1.50
	75	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Statistics

		¿La empresa cuenta con un sistema de retiro?	¿La empresa cuenta con un sistema de méritos y reconocimientos?	¿La capacitación es continua y sistemática?	¿Los directivos mantienen relación con los empleados?
N	Valid	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0
	Mean	1.00	1.46	1.29	1.88
	Median	1.00	1.00	1.00	2.00
	Mode	1	1	1	2
	Sum	48	70	62	90
Percentiles	25	1.00	1.00	1.00	2.00
	50	1.00	1.00	1.00	2.00
	75	1.00	2.00	2.00	2.00

Género

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino.	36	75.0	75.0	75.0
	Femenino.	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Edad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40	17	35.4	35.4	35.4
	41-50	18	37.5	37.5	72.9
	51-60	11	22.9	22.9	95.8
	61-70	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Nivel Educativo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Licenciatura	12	25.0	25.0	25.0
	Especialidad	34	70.8	70.8	95.8
	Maestría	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Eres autónomo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	31	64.6	64.6	64.6
	No	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Experiencia laboral.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10-14 años	27	56.3	56.3	56.3
	16-20 años.	6	12.5	12.5	68.8
	21-25 años	8	16.7	16.7	85.4
	26-30 años.	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Trabajas principalmente con

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Personas	25	52.1	52.1	52.1
	Datos	6	12.5	12.5	64.6
	Más de 1.	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿En que sector estas trabajando?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sector público	34	70.8	70.8	70.8
	Ambos.	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Cuántas horas le dedica a su trabajo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menos de 8 horas	5	10.4	10.4	10.4
	8 horas	4	8.3	8.3	18.8
	Mas de 8 horas	39	81.3	81.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Tiene mas de un trabajo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	27	56.3	56.3	56.3
	No	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Prefiero hacer las cosas por mi mismo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Algunas veces.	7	14.6	14.6	14.6
	A menudo.	20	41.7	41.7	56.3
	Siempre.	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	8	16.7	16.7	16.7
	Algunas veces.	23	47.9	47.9	64.6
	A menudo.	8	16.7	16.7	81.3
	Siempre.	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Parece que siempre estoy con prisas y yendo contra reloj.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	8	16.7	16.7	16.7
	Algunas veces.	24	50.0	50.0	66.7
	A menudo.	12	25.0	25.0	91.7
	Siempre.	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Me irrito cuando me interrumpen en medio de algún asunto.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	13	27.1	27.1	27.1
	Algunas veces.	31	64.6	64.6	91.7
	A menudo.	2	4.2	4.2	95.8
	Siempre.	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	8	16.7	16.7	16.7
	Algunas veces.	18	37.5	37.5	54.2
	A menudo.	16	33.3	33.3	87.5
	Siempre.	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	20	41.7	41.7	41.7
	Algunas veces.	16	33.3	33.3	75.0
	A menudo.	6	12.5	12.5	87.5
	Siempre.	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Me comprometo demasiado aceptando mas trabajo del que puedo terminar.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	20	41.7	41.7	41.7
	Algunas veces.	21	43.8	43.8	85.4
	A menudo.	6	12.5	12.5	97.9
	Siempre.	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	23	47.9	47.9	47.9
	Algunas veces.	14	29.2	29.2	77.1
	A menudo.	10	20.8	20.8	97.9
	Siempre.	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	3	6.3	6.3	6.3
	Algunas veces.	9	18.8	18.8	25.0
	A menudo.	21	43.8	43.8	68.8
	Siempre.	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Estoy mas interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	14	29.2	29.2	29.2
	Algunas veces.	22	45.8	45.8	75.0
	A menudo.	8	16.7	16.7	91.7
	Siempre.	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficiente rápido.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	8	16.7	16.7	16.7
	Algunas veces.	25	52.1	52.1	68.8
	A menudo.	11	22.9	22.9	91.7
	Siempre.	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Pierdo los nervios cuando las cosas no se hacen a mi gusto o como yo quiero.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	19	39.6	39.6	39.6
	Algunas veces.	24	50.0	50.0	89.6
	A menudo.	4	8.3	8.3	97.9
	Siempre.	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Cuando ya he recibido una respuesta, sin darme cuenta, vuelvo a hacer la misma pregunta.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	23	47.9	47.9	47.9
	Algunas veces.	20	41.7	41.7	89.6
	A menudo.	4	8.3	8.3	97.9
	Siempre.	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Paso mucho tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos mientras me desconecto.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	18	37.5	37.5	37.5
	Algunas veces.	25	52.1	52.1	89.6
	A menudo.	3	6.3	6.3	95.8
	Siempre.	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Continúo trabajando cuando los compañeros ya han parado.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	11	22.9	22.9	22.9
	Algunas veces.	30	62.5	62.5	85.4
	A menudo.	5	10.4	10.4	95.8
	Siempre.	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Me enfado cuando la gente no alcanza mis parámetros de perfección.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	23	47.9	47.9	47.9
	Algunas veces.	19	39.6	39.6	87.5
	A menudo.	4	8.3	8.3	95.8
	Siempre.	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Me disgusto cuando me encuentro en situaciones que no controlo.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	17	35.4	35.4	35.4
	Algunas veces.	22	45.8	45.8	81.3
	A menudo.	8	16.7	16.7	97.9
	Siempre.	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Tiendo a presionarme por directrices autoimpuestas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	23	47.9	47.9	47.9
	Algunas veces.	16	33.3	33.3	81.3
	A menudo.	7	14.6	14.6	95.8
	Siempre.	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	26	54.2	54.2	54.2
	Algunas veces.	14	29.2	29.2	83.3
	A menudo.	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Paso mas tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	11	22.9	22.9	22.9
	Algunas veces.	18	37.5	37.5	60.4
	A menudo.	12	25.0	25.0	85.4
	Siempre.	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Antes de que una fase de un proyecto haya finalizado me estoy involucrando en la siguiente para obtener ventaja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	29	60.4	60.4	60.4
	Algunas veces.	15	31.3	31.3	91.7
	A menudo.	3	6.3	6.3	97.9
	Siempre.	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el mas pequeño error.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	18	37.5	37.5	37.5
	Algunas veces.	25	52.1	52.1	89.6
	A menudo.	3	6.3	6.3	95.8
	Siempre.	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Pienso y pongo mas energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	20	41.7	41.7	41.7
	Algunas veces.	18	37.5	37.5	79.2
	A menudo.	5	10.4	10.4	89.6
	Siempre.	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	27	56.3	56.3	56.3
	Algunas veces.	12	25.0	25.0	81.3
	A menudo.	5	10.4	10.4	91.7
	Siempre.	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Tomo decisiones importantes antes de tener todos los datos y la oportunidad de pensar detenidamente en ellos.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	31	64.6	64.6	64.6
	Algunas veces.	13	27.1	27.1	91.7
	A menudo.	2	4.2	4.2	95.8
	Siempre.	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿La organización posee una cultura empresarial?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	34	70.8	70.8	70.8
	No	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Cataloga buena la posición económica de la organización?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	22	45.8	45.8	45.8
	No	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿La organización le garantiza seguridad?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	32	66.7	66.7	66.7
	No	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿La imagen de la organización es buena?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	26	54.2	54.2	54.2
	No	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Se les informa sobre los planes de reestructuración?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	18	37.5	37.5	37.5
	No	30	62.5	62.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Cual ha sido la reacción de los empleados?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ninguna.	8	16.7	16.7	16.7
	Tensión.	15	31.3	31.3	47.9
	Frustración.	2	4.2	4.2	52.1
	Incertidumbre.	11	22.9	22.9	75.0
	Más de 1.	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Se siente satisfecho?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	2	4.2	4.2	4.2
	A menudo.	35	72.9	72.9	77.1
	Siempre.	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Su actitud hacia el trabajo es negativo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	45	93.8	93.8	93.8
	A menudo.	1	2.1	2.1	95.8
	Siempre.	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿La carga de trabajo afecta la calidad?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	13	27.1	27.1	27.1
	Algunas veces.	1	2.1	2.1	29.2
	A menudo.	18	37.5	37.5	66.7
	Siempre.	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Desperdicia su tiempo en reuniones improductivas?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	45	93.8	93.8	93.8
	A menudo.	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Su trabajo representa algún desafío?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	7	14.6	14.6	14.6
	Algunas veces.	2	4.2	4.2	18.8
	A menudo.	16	33.3	33.3	52.1
	Siempre.	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Su trabajo lo invierte en actividades de rutina?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	21	43.8	43.8	43.8
	Algunas veces.	1	2.1	2.1	45.8
	A menudo.	21	43.8	43.8	89.6
	Siempre.	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿El trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	4	8.3	8.3	8.3
	Algunas veces.	2	4.2	4.2	12.5
	A menudo.	25	52.1	52.1	64.6
	Siempre.	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿El trabajo que desempeña es importante para los usuarios?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A menudo.	9	18.8	18.8	18.8
	Siempre.	39	81.3	81.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Las autoridades consideran sus propuestas?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	31	64.6	64.6	64.6
	Algunas veces.	2	4.2	4.2	68.8
	A menudo.	14	29.2	29.2	97.9
	Siempre.	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Existe un programa de estímulos acorde con la productividad?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	40	83.3	83.3	83.3
	Algunas veces.	1	2.1	2.1	85.4
	A menudo.	6	12.5	12.5	97.9
	Siempre.	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Se diseñan planes de capacitación y de desarrollo integrales?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	37	77.1	77.1	77.1
	Algunas veces.	2	4.2	4.2	81.3
	A menudo.	7	14.6	14.6	95.8
	Siempre.	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Se promocionan y fomentan las actividades extralaborales?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	41	85.4	85.4	85.4
	Algunas veces.	1	2.1	2.1	87.5
	A menudo.	4	8.3	8.3	95.8
	Siempre.	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Considera estar subcalificado?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	23	47.9	47.9	47.9
	Algunas veces..	2	4.2	4.2	52.1
	A menudo.	14	29.2	29.2	81.3
	Siempre.	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Sus supervisores son severos en sus juicios?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	30	62.5	62.5	62.5
	Algunas veces.	3	6.3	6.3	68.8
	A menudo.	10	20.8	20.8	89.6
	Siempre.	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿La calidad de su trabajo pasa inadvertida?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	16	33.3	33.3	33.3
	Algunas veces.	3	6.3	6.3	39.6
	A menudo.	20	41.7	41.7	81.3
	Siempre.	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Como cataloga su estado de salud?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bueno.	43	89.6	89.6	89.6
	Malo.	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Ha padecido alguna enfermedad en el último año?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si.	19	39.6	39.6	39.6
	No.	29	60.4	60.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

En caso de haber respondido afirmativamente la pregunta anterior. ¿Que tipo de enfermedad es?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cardiovascular.	1	2.1	5.3	5.3
	Gastrointestinal.	5	10.4	26.3	31.6
	Nerviosa.	1	2.1	5.3	36.8
	Otra.	12	25.0	63.2	100.0
	Total	19	39.6	100.0	
Missing	System	29	60.4		
	Total	48	100.0		

¿Como es el clima laboral?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bueno.	21	43.8	43.8	43.8
	Malo.	1	2.1	2.1	45.8
	Regular.	23	47.9	47.9	93.8
	Normal.	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿A usted como lo perciben sus compañeros de trabajo?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ameno.	4	8.3	8.3	8.3
Normal.	22	45.8	45.8	54.2
Respetuoso.	20	41.7	41.7	95.8
Irrespetuoso.	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

¿Utiliza bebidas alcoholicas u otras sustancias para sentirse mejor?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Si.	2	4.2	4.2	4.2
No.	46	95.8	95.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

¿Se siente triste o frustrado?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Frecuentemente.	1	2.1	2.1	2.1
Rara vez.	25	52.1	52.1	54.2
Nunca.	22	45.8	45.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

¿Su desempeño es el deseable?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Si	41	85.4	85.4	85.4
No	7	14.6	14.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

¿Se puede concentrar en su trabajo?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Si.	47	97.9	97.9	97.9
No.	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

¿Sus prioridades han sido modificadas?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si.	17	35.4	35.4	35.4
	No.	31	64.6	64.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Es conflictivo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No.	48	100.0	100.0	100.0

¿Está en desacuerdo con sus compañeros y jefes inmediatos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca.	26	54.2	54.2	54.2
	Algunas veces.	5	10.4	10.4	64.6
	A menudo.	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Como cataloga su nivel de estres durante el proceso?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Preocupante.	6	12.5	12.5	12.5
	Regular.	22	45.8	45.8	58.3
	Normal.	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Como cataloga su nivel de estres seis meses después?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Preocupante.	3	6.3	6.3	6.3
	Regular.	19	39.6	39.6	45.8
	Normal.	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Como cataloga su carácter?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fuerte.	21	43.8	43.8	43.8
	Normal.	27	56.3	56.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Trabaja bajo presión?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si.	30	62.5	62.5	62.5
	No.	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Cual es su nivel de honestidad?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bueno.	48	100.0	100.0	100.0

¿Se considera líder?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si.	28	58.3	58.3	58.3
	No.	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿Tiene firmeza en sus decisiones?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre.	34	70.8	70.8	70.8
	Casi siempre.	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿La empresa posee un plan de vida y de carrera?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si.	24	50.0	50.0	50.0
	No.	24	50.0	50.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿La empresa cuenta con un sistema de retiro?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si.	48	100.0	100.0	100.0

¿La empresa cuenta con un sistema de méritos y reconocimientos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si.	26	54.2	54.2	54.2
	No.	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

¿La capacitación es continua y sistemática?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	34	70.8	70.8	70.8
	No	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Los directivos mantienen relación con los empleados?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	6	12.5	12.5	12.5
	Algunas veces.	42	87.5	87.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Género * Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.

Crosstab

		Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.		
		Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género Masculino.	Count	7	17	7
	% within Género	19.4%	47.2%	19.4%
	% within Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.	87.5%	73.9%	87.5%
	% of Total	14.6%	35.4%	14.6%
Femenino.	Count	1	6	1
	% within Género	8.3%	50.0%	8.3%
	% within Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.	12.5%	26.1%	12.5%
	% of Total	2.1%	12.5%	2.1%
Total	Count	8	23	8
	% within Género	16.7%	47.9%	16.7%
	% within Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	16.7%	47.9%	16.7%

Crosstab

		Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.	
		Siempre.	Total
Género Masculino.	Count	5	36
	% within Género	13.9%	100.0%
	% within Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.	55.6%	75.0%
	% of Total	10.4%	75.0%
Femenino.	Count	4	12
	% within Género	33.3%	100.0%
	% within Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.	44.4%	25.0%
	% of Total	8.3%	25.0%
Total	Count	9	48
	% within Género	18.8%	100.0%
	% within Me impaciento cuando tengo que esperar por alguien o cuando algo lleva demasiado tiempo.	100.0%	100.0%
	% of Total	18.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.163 ^a	3	.367
Likelihood Ratio	3.160	3	.368
Linear-by-Linear Association	1.414	1	.234
N of Valid Cases	48		

a. 3 cells (37.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.00.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Inter	Pearson's R	.173	.147	1.194	.238 ^c
Género * Estoy mas interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados. val by Interval					
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.156	.143	1.071	.290 ^c
	N of Valid Cases	48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Crosstab

			Estoy mas interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	10	17	7
		% within Género	27.8%	47.2%	19.4%
		% within Estoy mas interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados.	71.4%	77.3%	87.5%
		% of Total	20.8%	35.4%	14.6%
Femenino.		Count	4	5	1
		% within Género	33.3%	41.7%	8.3%
		% within Estoy mas interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados.	28.6%	22.7%	12.5%
		% of Total	8.3%	10.4%	2.1%
Total		Count	14	22	8
		% within Género	29.2%	45.8%	16.7%
		% within Estoy mas interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados.	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	29.2%	45.8%	16.7%

Crosstab

		Estoy mas interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados.		
		Siempre.	Total	
Género	Masculino.	Count	2	36
		% within Género	5.6%	100.0%
		% within Estoy mas interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados.	50.0%	75.0%
		% of Total	4.2%	75.0%
Femenino.	Femenino.	Count	2	12
		% within Género	16.7%	100.0%
		% within Estoy mas interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados.	50.0%	25.0%
		% of Total	4.2%	25.0%
Total	Total	Count	4	48
		% within Género	8.3%	100.0%
		% within Estoy mas interesado en los resultados del trabajo realizado que en los procesos mediante los cuales se han conseguido esos resultados.	100.0%	100.0%
		% of Total	8.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.156 ^a	3	.541
Likelihood Ratio	2.077	3	.557
Linear-by-Linear Association	.034	1	.853
N of Valid Cases	48		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.00.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.027	.160	.184	.855
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.011	.154	-.076	.940
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * Paso mas tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio.

Crosstab

			Paso mas tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	9	14	8
		% within Género	25.0%	38.9%	22.2%
		% within Paso mas tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio.	81.8%	77.8%	66.7%
		% of Total	18.8%	29.2%	16.7%
Femenino.	Femenino.	Count	2	4	4
		% within Género	16.7%	33.3%	33.3%
		% within Paso mas tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio.	18.2%	22.2%	33.3%
		% of Total	4.2%	8.3%	8.3%
Total	Total	Count	11	18	12
		% within Género	22.9%	37.5%	25.0%
		% within Paso mas tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio.	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	22.9%	37.5%	25.0%

Crosstab

			Paso mas tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio.	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	5	36
		% within Género	13.9%	100.0%
		% within Paso mas tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio.	71.4%	75.0%
		% of Total	10.4%	75.0%
Femenino.	Femenino.	Count	2	12
		% within Género	16.7%	100.0%
		% within Paso mas tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio.	28.6%	25.0%
		% of Total	4.2%	25.0%
Total	Total	Count	7	48
		% within Género	14.6%	100.0%
		% within Paso mas tiempo trabajando que con los amigos, practicando hobbies o realizando actividades de ocio.	100.0%	100.0%
		% of Total	14.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.839 ^a	3	.840
Likelihood Ratio	.832	3	.842
Linear-by-Linear Association	.571	1	.450
N of Valid Cases	48		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.75.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.110	.142	.752	.456
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.116	.141	.793	.432
	N of Valid Cases	48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * Pienso y pongo mas energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos.

Crosstab

			Pienso y pongo mas energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	14	14	4
		% within Género	38.9%	38.9%	11.1%
		% within Pienso y pongo mas energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos.	70.0%	77.8%	80.0%
		% of Total	29.2%	29.2%	8.3%
Femenino.	Count	6	4	1	
	% within Género	50.0%	33.3%	8.3%	
	% within Pienso y pongo mas energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos.	30.0%	22.2%	20.0%	
	% of Total	12.5%	8.3%	2.1%	
Total	Count	20	18	5	
	% within Género	41.7%	37.5%	10.4%	
	% within Pienso y pongo mas energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos.	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	41.7%	37.5%	10.4%	

Crosstab

			Pienso y pongo más energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos.	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	4	36
		% within Género	11.1%	100.0%
		% within Pienso y pongo mas energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos.	80.0%	75.0%
		% of Total	8.3%	75.0%
Femenino.	Femenino.	Count	1	12
		% within Género	8.3%	100.0%
		% within Pienso y pongo mas energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos.	20.0%	25.0%
		% of Total	2.1%	25.0%
Total	Total	Count	5	48
		% within Género	10.4%	100.0%
		% within Pienso y pongo mas energía en mi trabajo que en mis relaciones con la pareja y amigos.	100.0%	100.0%
		% of Total	10.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.474 ^a	3	.925
Likelihood Ratio	.472	3	.925
Linear-by-Linear Association	.360	1	.549
N of Valid Cases	48		

a. 5 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.25.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.087	.140	-.596	.554 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.097	.143	-.659	.513 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * Olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.

Crosstab

			Olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	19	9	4
		% within Género	52.8%	25.0%	11.1%
		% within Olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.	70.4%	75.0%	80.0%
		% of Total	39.6%	18.8%	8.3%
	Femenino.	Count	8	3	1
		% within Género	66.7%	25.0%	8.3%
		% within Olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.	29.6%	25.0%	20.0%
		% of Total	16.7%	6.3%	2.1%
Total		Count	27	12	5
		% within Género	56.3%	25.0%	10.4%
		% within Olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	56.3%	25.0%	10.4%

Crosstab

			Olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	4	36
		% within Género	11.1%	100.0%
		% within Olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.	100.0%	75.0%
		% of Total	8.3%	75.0%
	Femenino.	Count	0	12
		% within Género	.0%	100.0%
		% within Olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.	.0%	25.0%
		% of Total	.0%	25.0%
Total		Count	4	48
		% within Género	8.3%	100.0%
		% within Olvido, ignoro o minimizo celebraciones, como cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.	100.0%	100.0%
		% of Total	8.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.709 ^a	3	.635
Likelihood Ratio	2.669	3	.446
Linear-by-Linear Association	1.457	1	.227
N of Valid Cases	48		

a. 5 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.00.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.176	.107	-1.213	.231 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.153	.128	-1.049	.300 ^c
	N of Valid Cases	48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.

Crosstab

			Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	15	13	8
		% within Género	41.7%	36.1%	22.2%
		% within Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.	65.2%	92.9%	80.0%
		% of Total	31.3%	27.1%	16.7%
	Femenino.	Count	8	1	2
		% within Género	66.7%	8.3%	16.7%
		% within Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.	34.8%	7.1%	20.0%
		% of Total	16.7%	2.1%	4.2%
Total		Count	23	14	10
		% within Género	47.9%	29.2%	20.8%
		% within Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	47.9%	29.2%	20.8%

Crosstab

		Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.		
		Siempre.	Total	
Género	Masculino.	Count	0	36
		% within Género	.0%	100.0%
		% within Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.	.0%	75.0%
		% of Total	.0%	75.0%
	Femenino.	Count	1	12
		% within Género	8.3%	100.0%
		% within Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.	100.0%	25.0%
		% of Total	2.1%	25.0%
Total		Count	1	48
		% within Género	2.1%	100.0%
		% within Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.	100.0%	100.0%
		% of Total	2.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.688 ^a	3	.083
Likelihood Ratio	7.051	3	.070
Linear-by-Linear Association	.237	1	.627
N of Valid Cases	48		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.071	.168	-.482	.632
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.129	.158	-.886	.380
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * Me enfado cuando la gente no alcanza mis parámetros de perfección.

Crosstab

			Me enfado cuando la gente no alcanza mis parámetros de perfección.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	19	12	3
		% within Género	52.8%	33.3%	8.3%
		% within Me enfado cuando la gente no alcanza mis parámetros de perfección.	82.6%	63.2%	75.0%
		% of Total	39.6%	25.0%	6.3%
Femenino.	Femenino.	Count	4	7	1
		% within Género	33.3%	58.3%	8.3%
		% within Me enfado cuando la gente no alcanza mis parámetros de perfección.	17.4%	36.8%	25.0%
		% of Total	8.3%	14.6%	2.1%
Total	Total	Count	23	19	4
		% within Género	47.9%	39.6%	8.3%
		% within Me enfado cuando la gente no alcanza mis parámetros de perfección.	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	47.9%	39.6%	8.3%

Crosstab

			Me enfado cuando la gente no alcanza mis parámetros de perfección.	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	2	36
		% within Género	5.6%	100.0%
		% within Me enfado cuando la gente no alcanza mis parámetros de perfección.	100.0%	75.0%
		% of Total	4.2%	75.0%
Femenino.	Femenino.	Count	0	12
		% within Género	.0%	100.0%
		% within Me enfado cuando la gente no alcanza mis parámetros de perfección.	.0%	25.0%
		% of Total	.0%	25.0%
Total	Total	Count	2	48
		% within Género	4.2%	100.0%
		% within Me enfado cuando la gente no alcanza mis parámetros de perfección.	100.0%	100.0%
		% of Total	4.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.798 ^a	3	.424
Likelihood Ratio	3.224	3	.358
Linear-by-Linear Association	.097	1	.756
N of Valid Cases	48		

a. 5 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .50.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.045	.124	.308	.759 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.113	.135	.769	.446 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * Me disgusto cuando me encuentro en situaciones que no controlo.

Crosstab

			Me disgusto cuando me encuentro en situaciones que no controlo.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	11	16	8
		% within Género	30.6%	44.4%	22.2%
		% within Me disgusto cuando me encuentro en situaciones que no controlo.	64.7%	72.7%	100.0%
		% of Total	22.9%	33.3%	16.7%
Femenino.	Femenino.	Count	6	6	0
		% within Género	50.0%	50.0%	.0%
		% within Me disgusto cuando me encuentro en situaciones que no controlo.	35.3%	27.3%	.0%
		% of Total	12.5%	12.5%	.0%
Total	Total	Count	17	22	8
		% within Género	35.4%	45.8%	16.7%
		% within Me disgusto cuando me encuentro en situaciones que no controlo.	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	35.4%	45.8%	16.7%

Crosstab

			Me disgusto cuando me encuentro en situaciones que no controlo.	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	1	36
		% within Género	2.8%	100.0%
		% within Me disgusto cuando me encuentro en situaciones que no controlo.	100.0%	75.0%
		% of Total	2.1%	75.0%
Femenino.	Femenino.	Count	0	12
		% within Género	.0%	100.0%
		% within Me disgusto cuando me encuentro en situaciones que no controlo.	.0%	25.0%
		% of Total	.0%	25.0%
Total	Total	Count	1	48
		% within Género	2.1%	100.0%
		% within Me disgusto cuando me encuentro en situaciones que no controlo.	100.0%	100.0%
		% of Total	2.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.021 ^a	3	.259
Likelihood Ratio	6.128	3	.106
Linear-by-Linear Association	3.371	1	.066
N of Valid Cases	48		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.268	.104	-1.885	.066 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.259	.118	-1.820	.075 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * Tiendo a presionarme por directrices auto impuestas.

Crosstab

			Tiendo a presionarme por directrices autoimpuestas.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	17	11	7
		% within Género	47.2%	30.6%	19.4%
		% within Tiendo a presionarme por directrices autoimpuestas.	73.9%	68.8%	100.0%
		% of Total	35.4%	22.9%	14.6%
	Femenino.	Count	6	5	0
		% within Género	50.0%	41.7%	.0%
		% within Tiendo a presionarme por directrices autoimpuestas.	26.1%	31.3%	.0%
		% of Total	12.5%	10.4%	.0%
	Total	Count	23	16	7
% within Género		47.9%	33.3%	14.6%	
% within Tiendo a presionarme por directrices autoimpuestas.		100.0%	100.0%	100.0%	
% of Total		47.9%	33.3%	14.6%	

Crosstab

			Tiendo a presionarme por directrices autoimpuestas.	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	1	36
		% within Género	2.8%	100.0%
		% within Tiendo a presionarme por directrices autoimpuestas.	50.0%	75.0%
		% of Total	2.1%	75.0%
	Femenino.	Count	1	12
		% within Género	8.3%	100.0%
		% within Tiendo a presionarme por directrices autoimpuestas.	50.0%	25.0%
		% of Total	2.1%	25.0%
	Total	Count	2	48
% within Género		4.2%	100.0%	
% within Tiendo a presionarme por directrices autoimpuestas.		100.0%	100.0%	
% of Total		4.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.348 ^a	3	.341
Likelihood Ratio	4.934	3	.177
Linear-by-Linear Association	.149	1	.699
N of Valid Cases	48		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .50.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.102	.121	.697	.489 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.155	.123	1.065	.292 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * Estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez.

Crosstab

			Estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	7	12	13
		% within Género	19.4%	33.3%	36.1%
		% within Estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez.	87.5%	66.7%	81.3%
		% of Total	14.6%	25.0%	27.1%
	Femenino.	Count	1	6	3
		% within Género	8.3%	50.0%	25.0%
		% within Estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez.	12.5%	33.3%	18.8%
		% of Total	2.1%	12.5%	6.3%
	Total	Count	8	18	16
% within Género		16.7%	37.5%	33.3%	
% within Estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez.		100.0%	100.0%	100.0%	
% of Total		16.7%	37.5%	33.3%	

Crosstab

			Estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez.	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	4	36
		% within Género	11.1%	100.0%
		% within Estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez.	66.7%	75.0%
		% of Total	8.3%	75.0%
	Femenino.	Count	2	12
		% within Género	16.7%	100.0%
		% within Estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez.	33.3%	25.0%
		% of Total	4.2%	25.0%
	Total	Count	6	48
% within Género		12.5%	100.0%	
% within Estoy ocupado y tengo varios asuntos a la vez.		100.0%	100.0%	
% of Total		12.5%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.889 ^a	3	.596
Likelihood Ratio	1.961	3	.581
Linear-by-Linear Association	.132	1	.717
N of Valid Cases	48		

a. 5 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.50.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.053	.139	.359	.721 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.037	.140	.248	.805 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono.

Crosstab

			Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	13	14	5
		% within Género	36.1%	38.9%	13.9%
		% within Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono.	65.0%	87.5%	83.3%
		% of Total	27.1%	29.2%	10.4%
Femenino.	Femenino.	Count	7	2	1
		% within Género	58.3%	16.7%	8.3%
		% within Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono.	35.0%	12.5%	16.7%
		% of Total	14.6%	4.2%	2.1%
Total	Total	Count	20	16	6
		% within Género	41.7%	33.3%	12.5%
		% within Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono.	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	41.7%	33.3%	12.5%

Crosstab

			Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono.	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	4	36
		% within Género	11.1%	100.0%
		% within Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono.	66.7%	75.0%
		% of Total	8.3%	75.0%
Femenino.	Femenino.	Count	2	12
		% within Género	16.7%	100.0%
		% within Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono.	33.3%	25.0%
		% of Total	4.2%	25.0%
Total	Total	Count	6	48
		% within Género	12.5%	100.0%
		% within Me encuentro haciendo dos o tres cosas a la vez, como comer, escribir un informe y hablando por teléfono.	100.0%	100.0%
		% of Total	12.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.844 ^a	3	.416
Likelihood Ratio	2.985	3	.394
Linear-by-Linear Association	.235	1	.628
N of Valid Cases	48		

a. 5 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.50.

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	-.071	.157	-.481	.633 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	-.122	.155	-.831	.410 ^c
N of Valid Cases	48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.

Crosstab

			Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	2	5	19
		% within Género	5.6%	13.9%	52.8%
		% within Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.	66.7%	55.6%	90.5%
		% of Total	4.2%	10.4%	39.6%
Femenino.	Count	1	4	2	
	% within Género	8.3%	33.3%	16.7%	
	% within Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.	33.3%	44.4%	9.5%	
	% of Total	2.1%	8.3%	4.2%	
Total	Count	3	9	21	
	% within Género	6.3%	18.8%	43.8%	
	% within Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	6.3%	18.8%	43.8%	

Crosstab

			Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	10	36
		% within Género	27.8%	100.0%
		% within Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.	66.7%	75.0%
		% of Total	20.8%	75.0%
Femenino.	Count	5	12	
	% within Género	41.7%	100.0%	
	% within Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.	33.3%	25.0%	
	% of Total	10.4%	25.0%	
Total	Count	15	48	
	% within Género	31.3%	100.0%	
	% within Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.	100.0%	100.0%	

Crosstab

			Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	2	5	19
		% within Género	5.6%	13.9%	52.8%
		% within Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.	66.7%	55.6%	90.5%
		% of Total	4.2%	10.4%	39.6%
Femenino.	Femenino.	Count	1	4	2
		% within Género	8.3%	33.3%	16.7%
		% within Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.	33.3%	44.4%	9.5%
		% of Total	2.1%	8.3%	4.2%
Total	Total	Count	3	9	21
		% within Género	6.3%	18.8%	43.8%
		% within Es muy importante que vea el resultado concreto de lo que hago.	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total		31.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.164 ^a	3	.160
Likelihood Ratio	5.496	3	.139
Linear-by-Linear Association	.145	1	.703
N of Valid Cases	48		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .75.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.056	.164	-.377	.708 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.033	.169	-.226	.822 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * Me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficiente rápido.

Crosstab

			Me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficiente rápido.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	5	19	9
		% within Género	13.9%	52.8%	25.0%
		% within Me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficiente rápido.	62.5%	76.0%	81.8%
		% of Total	10.4%	39.6%	18.8%
Femenino.	Femenino.	Count	3	6	2
		% within Género	25.0%	50.0%	16.7%
		% within Me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficiente rápido.	37.5%	24.0%	18.2%
		% of Total	6.3%	12.5%	4.2%
Total	Total	Count	8	25	11
		% within Género	16.7%	52.1%	22.9%
		% within Me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficiente rápido.	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	16.7%	52.1%	22.9%

Crosstab

			Me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficiente rápido.	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	3	36
		% within Género	8.3%	100.0%
		% within Me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficiente rápido.	75.0%	75.0%
		% of Total	6.3%	75.0%
Femenino.	Femenino.	Count	1	12
		% within Género	8.3%	100.0%
		% within Me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficiente rápido.	25.0%	25.0%
		% of Total	2.1%	25.0%
Total	Total	Count	4	48
		% within Género	8.3%	100.0%
		% within Me parece que las cosas no se hacen o no se terminan lo suficiente rápido.	100.0%	100.0%
		% of Total	8.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.953 ^a	3	.813
Likelihood Ratio	.915	3	.822
Linear-by-Linear Association	.492	1	.483
N of Valid Cases	48		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.00.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.102	.149	-.698	.489 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.114	.148	-.775	.442 ^c
		N of Valid Cases	48		

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * Me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el mas pequeño error.

Crosstab

			Me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el mas pequeño error.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	15	17	3
		% within Género	41.7%	47.2%	8.3%
		% within Me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el mas pequeño error.	83.3%	68.0%	100.0%
		% of Total	31.3%	35.4%	6.3%
Femenino.	Count	3	8	0	
	% within Género	25.0%	66.7%	.0%	
	% within Me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el mas pequeño error.	16.7%	32.0%	.0%	
	% of Total	6.3%	16.7%	.0%	
Total	Count	18	25	3	
	% within Género	37.5%	52.1%	6.3%	
	% within Me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el mas pequeño error.	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	37.5%	52.1%	6.3%	

Crosstab

			Me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el mas pequeño error.	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	1	36
		% within Género	2.8%	100.0%
		% within Me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el mas pequeño error.	50.0%	75.0%
		% of Total	2.1%	75.0%
Femenino.	Count	1	12	
	% within Género	8.3%	100.0%	
	% within Me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el mas pequeño error.	50.0%	25.0%	
	% of Total	2.1%	25.0%	
Total	Count	2	48	
	% within Género	4.2%	100.0%	
	% within Me enfado conmigo mismo incluso cuando cometo el mas pequeño error.	100.0%	100.0%	
	% of Total	4.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.987 ^a	3	.394
Likelihood Ratio	3.648	3	.302
Linear-by-Linear Association	.604	1	.437
N of Valid Cases	48		

a. 5 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .50.

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	.113	.144	.774	.443 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	.116	.135	.792	.432 ^c
N of Valid Cases	48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * Paso mucho tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos mientras me desconecto.

Crosstab

			Paso mucho tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos mientras me desconecto.		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	15	17	3
		% within Género	41.7%	47.2%	8.3%
		% within Paso mucho tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos mientras me desconecto.	83.3%	68.0%	100.0%
		% of Total	31.3%	35.4%	6.3%
Femenino.	Femenino.	Count	3	8	0
		% within Género	25.0%	66.7%	.0%
		% within Paso mucho tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos mientras me desconecto.	16.7%	32.0%	.0%
		% of Total	6.3%	16.7%	.0%
Total	Total	Count	18	25	3
		% within Género	37.5%	52.1%	6.3%
		% within Paso mucho tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos mientras me desconecto.	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	37.5%	52.1%	6.3%

Crosstab

		Paso mucho tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos mientras me desconecto.		
		Siempre.	Total	
Género	Masculino.	Count	1	36
		% within Género	2.8%	100.0%
		% within Paso mucho tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos mientras me desconecto.	50.0%	75.0%
		% of Total	2.1%	75.0%
	Femenino.	Count	1	12
		% within Género	8.3%	100.0%
		% within Paso mucho tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos mientras me desconecto.	50.0%	25.0%
		% of Total	2.1%	25.0%
Total		Count	2	48
		% within Género	4.2%	100.0%
		% within Paso mucho tiempo planeando mentalmente y pensando en futuros acontecimientos mientras me desconecto.	100.0%	100.0%
		% of Total	4.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.987 ^a	3	.394
Likelihood Ratio	3.648	3	.302
Linear-by-Linear Association	.604	1	.437
N of Valid Cases	48		

a. 5 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .50.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.113	.144	.774	.443
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.116	.135	.792	.432
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿La organización posee una cultura empresarial?

Crosstab

			¿La organización posee una cultura empresarial?		
			Si	No	Total
Género	Masculino.	Count	27	9	36
		% within Género	75.0%	25.0%	100.0%
		% within ¿La organización posee una cultura empresarial?	79.4%	64.3%	75.0%
		% of Total	56.3%	18.8%	75.0%
	Femenino.	Count	7	5	12
		% within Género	58.3%	41.7%	100.0%
		% within ¿La organización posee una cultura empresarial?	20.6%	35.7%	25.0%
		% of Total	14.6%	10.4%	25.0%
Total		Count	34	14	48
		% within Género	70.8%	29.2%	100.0%
		% within ¿La organización posee una cultura empresarial?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	70.8%	29.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Asymp. Std. Error	Approx. T	Approx. Sig.
Pearson's R	-.056	.145	-.383	.704
Spearman Correlation ^b	-.064	.138	-.435	.665
N of Valid Cases	48			

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.159	.152	1.091	.281 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.159	.152	1.091	.281 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿La imagen de la organización es buena?

Crosstab

			¿La imagen de la organización es buena?		
			Si	No	Total
Género	Masculino.	Count	22	14	36
		% within Género	61.1%	38.9%	100.0%
		% within ¿La imagen de la organización es buena?	84.6%	63.6%	75.0%
		% of Total	45.8%	29.2%	75.0%
	Femenino.	Count	4	8	12
		% within Género	33.3%	66.7%	100.0%
		% within ¿La imagen de la organización es buena?	15.4%	36.4%	25.0%
		% of Total	8.3%	16.7%	25.0%
Total		Count	26	22	48
		% within Género	54.2%	45.8%	100.0%
		% within ¿La imagen de la organización es buena?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	54.2%	45.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.797 ^a	1	.094		
Continuity Correction ^b	1.790	1	.181		
Likelihood Ratio	2.818	1	.093		
Fisher's Exact Test				.111	.090
Linear-by-Linear Association	2.739	1	.098		
N of Valid Cases	48				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.50.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.241	.139	1.687	.098 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.241	.139	1.687	.098 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿Se siente satisfecho?

Crosstab

		¿Se siente satisfecho?			Total	
		Nunca.	A menudo.	Siempre.		
Género	Masculino.	Count	2	28	6	36
		% within Género	5.6%	77.8%	16.7%	100.0%
		% within ¿Se siente satisfecho?	100.0%	80.0%	54.5%	75.0%
		% of Total	4.2%	58.3%	12.5%	75.0%
Femenino.	Femenino.	Count	0	7	5	12
		% within Género	.0%	58.3%	41.7%	100.0%
		% within ¿Se siente satisfecho?	.0%	20.0%	45.5%	25.0%
		% of Total	.0%	14.6%	10.4%	25.0%
Total	Total	Count	2	35	11	48
		% within Género	4.2%	72.9%	22.9%	100.0%
		% within ¿Se siente satisfecho?	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	4.2%	72.9%	22.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.588 ^a	2	.166
Likelihood Ratio	3.798	2	.150
Linear-by-Linear Association	3.068	1	.080
N of Valid Cases	48		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .50.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.255	.111	1.792	.080 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.273	.143	1.928	.060 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿La carga de trabajo afecta la calidad?

Crosstab

			¿La carga de trabajo afecta la calidad?		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	11	1	14
		% within Género	30.6%	2.8%	38.9%
		% within ¿La carga de trabajo afecta la calidad?	84.6%	100.0%	77.8%
		% of Total	22.9%	2.1%	29.2%
	Femenino.	Count	2	0	4
		% within Género	16.7%	.0%	33.3%
		% within ¿La carga de trabajo afecta la calidad?	15.4%	.0%	22.2%
		% of Total	4.2%	.0%	8.3%
	Total	Count	13	1	18
		% within Género	27.1%	2.1%	37.5%
		% within ¿La carga de trabajo afecta la calidad?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	27.1%	2.1%	37.5%

Crosstab

			¿La carga de trabajo afecta la calidad?	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	10	36
		% within Género	27.8%	100.0%
		% within ¿La carga de trabajo afecta la calidad?	62.5%	75.0%
		% of Total	20.8%	75.0%
	Femenino.	Count	6	12
		% within Género	50.0%	100.0%
		% within ¿La carga de trabajo afecta la calidad?	37.5%	25.0%
		% of Total	12.5%	25.0%
	Total	Count	16	48
		% within Género	33.3%	100.0%
		% within ¿La carga de trabajo afecta la calidad?	100.0%	100.0%
		% of Total	33.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.382 ^a	3	.497
Likelihood Ratio	2.582	3	.461
Linear-by-Linear Association	1.772	1	.183
N of Valid Cases	48		

a. 5 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.194	.134	1.343	.186
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.210	.139	1.455	.152
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿Su trabajo representa algún desafío

Crosstab

			¿Su trabajo representa algún desafío?		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	6	2	16
		% within Género	16.7%	5.6%	44.4%
		% within ¿Su trabajo representa algún desafío?	85.7%	100.0%	100.0%
		% of Total	12.5%	4.2%	33.3%
Femenino.	Femenino.	Count	1	0	0
		% within Género	8.3%	.0%	.0%
		% within ¿Su trabajo representa algún desafío?	14.3%	.0%	.0%
		% of Total	2.1%	.0%	.0%
Total	Total	Count	7	2	16
		% within Género	14.6%	4.2%	33.3%
		% within ¿Su trabajo representa algún desafío?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	14.6%	4.2%	33.3%

Crosstab

			¿Su trabajo representa algún desafío?	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	12	36
		% within Género	33.3%	100.0%
		% within ¿Su trabajo representa algún desafío?	52.2%	75.0%
		% of Total	25.0%	75.0%
Femenino.	Femenino.	Count	11	12
		% within Género	91.7%	100.0%
		% within ¿Su trabajo representa algún desafío?	47.8%	25.0%
		% of Total	22.9%	25.0%
Total	Total	Count	23	48
		% within Género	47.9%	100.0%
		% within ¿Su trabajo representa algún desafío?	100.0%	100.0%
		% of Total	47.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.820 ^a	3	.005
Likelihood Ratio	16.401	3	.001
Linear-by-Linear Association	5.281	1	.022
N of Valid Cases	48		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .50.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.335	.126	2.413	.020
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.441	.121	3.330	.002
N of Valid Cases		48			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Género * ¿El trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?

Crosstab

		¿El trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?		
		Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género Masculino.	Count	4	1	17
	% within Género	11.1%	2.8%	47.2%
	% within ¿El trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?	100.0%	50.0%	68.0%
	% of Total	8.3%	2.1%	35.4%
Femenino.	Count	0	1	8
	% within Género	.0%	8.3%	66.7%
	% within ¿El trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?	.0%	50.0%	32.0%
	% of Total	.0%	2.1%	16.7%
Total	Count	4	2	25
	% within Género	8.3%	4.2%	52.1%
	% within ¿El trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	8.3%	4.2%	52.1%

Crosstab

		¿El trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?	
		Siempre.	Total
Género Masculino.	Count	14	36
	% within Género	38.9%	100.0%
	% within ¿El trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?	82.4%	75.0%
	% of Total	29.2%	75.0%
Femenino.	Count	3	12
	% within Género	25.0%	100.0%
	% within ¿El trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?	17.6%	25.0%
	% of Total	6.3%	25.0%
Total	Count	17	48
	% within Género	35.4%	100.0%
	% within ¿El trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?	100.0%	100.0%
	% of Total	35.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.144 ^a	3	.370
Likelihood Ratio	4.024	3	.259
Linear-by-Linear Association	.010	1	.922
N of Valid Cases	48		

a. 5 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .50.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.014	.113	.097	.923 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.064	.131	-.432	.668 ^c
	N of Valid Cases	48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿El trabajo que desempeña es importante para los usuarios?

Crosstab

			¿El trabajo que desempeña es importante para los usuarios?		Total
			A menudo.	Siempre.	
Género	Masculino.	Count	8	28	36
		% within Género	22.2%	77.8%	100.0%
		% within ¿El trabajo que desempeña es importante para los usuarios?	88.9%	71.8%	75.0%
		% of Total	16.7%	58.3%	75.0%
Femenino.	Femenino.	Count	1	11	12
		% within Género	8.3%	91.7%	100.0%
		% within ¿El trabajo que desempeña es importante para los usuarios?	11.1%	28.2%	25.0%
		% of Total	2.1%	22.9%	25.0%
Total	Total	Count	9	39	48
		% within Género	18.8%	81.3%	100.0%
		% within ¿El trabajo que desempeña es importante para los usuarios?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	18.8%	81.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.140 ^a	1	.286		
Continuity Correction ^b	.410	1	.522		
Likelihood Ratio	1.305	1	.253		
Fisher's Exact Test				.416	.273
Linear-by-Linear Association	1.116	1	.291		
N of Valid Cases	48				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.25.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.140 ^a	1	.286		
Continuity Correction ^b	.410	1	.522		
Likelihood Ratio	1.305	1	.253		
Fisher's Exact Test				.416	.273
Linear-by-Linear Association	1.116	1	.291		
N of Valid Cases	48				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.25.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	.154	.114	1.058	.296 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	.154	.114	1.058	.296 ^c
N of Valid Cases	48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿Las autoridades consideran sus propuestas?

Crosstab

			¿Las autoridades consideran sus propuestas?		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	24	1	11
		% within Género	66.7%	2.8%	30.6%
		% within ¿Las autoridades consideran sus propuestas?	77.4%	50.0%	78.6%
		% of Total	50.0%	2.1%	22.9%
	Femenino.	Count	7	1	3
		% within Género	58.3%	8.3%	25.0%
		% within ¿Las autoridades consideran sus propuestas?	22.6%	50.0%	21.4%
		% of Total	14.6%	2.1%	6.3%
Total		Count	31	2	14
		% within Género	64.6%	4.2%	29.2%
		% within ¿Las autoridades consideran sus propuestas?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	64.6%	4.2%	29.2%

Crosstab

			¿Las autoridades consideran sus propuestas?	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	0	36
		% within Género	.0%	100.0%
		% within ¿Las autoridades consideran sus propuestas?	.0%	75.0%
		% of Total	.0%	75.0%
Femenino.	Count	Count	1	12
		% within Género	8.3%	100.0%
		% within ¿Las autoridades consideran sus propuestas?	100.0%	25.0%
		% of Total	2.1%	25.0%
Total	Count	Count	1	48
		% within Género	2.1%	100.0%
		% within ¿Las autoridades consideran sus propuestas?	100.0%	100.0%
		% of Total	2.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.859 ^a	3	.277
Likelihood Ratio	3.545	3	.315
Linear-by-Linear Association	.361	1	.548
N of Valid Cases	48		

a. 5 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.088	.153	.597	.554 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.083	.151	.563	.576 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿Considera estar subcalificado?

Crosstab

			¿Considera estar subcalificado?		
			Nunca.	Algunas veces..	A menudo.
Género	Masculino.	Count	16	2	12
		% within Género	44.4%	5.6%	33.3%
		% within ¿Considera estar subcalificado?	69.6%	100.0%	85.7%
		% of Total	33.3%	4.2%	25.0%
Femenino.	Femenino.	Count	7	0	2
		% within Género	58.3%	.0%	16.7%
		% within ¿Considera estar subcalificado?	30.4%	.0%	14.3%
		% of Total	14.6%	.0%	4.2%
Total	Total	Count	23	2	14
		% within Género	47.9%	4.2%	29.2%
		% within ¿Considera estar subcalificado?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	47.9%	4.2%	29.2%

Crosstab

			¿Considera estar subcalificado?	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	6	36
		% within Género	16.7%	100.0%
		% within ¿Considera estar subcalificado?	66.7%	75.0%
		% of Total	12.5%	75.0%
Femenino.	Femenino.	Count	3	12
		% within Género	25.0%	100.0%
		% within ¿Considera estar subcalificado?	33.3%	25.0%
		% of Total	6.3%	25.0%
Total	Total	Count	9	48
		% within Género	18.8%	100.0%
		% within ¿Considera estar subcalificado?	100.0%	100.0%
		% of Total	18.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.219 ^a	3	.528
Likelihood Ratio	2.777	3	.427
Linear-by-Linear Association	.114	1	.735
N of Valid Cases	48		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .50.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.049	.153	-.335	.739
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.049	.155	-.331	.742
N of Valid Cases		48			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Género * ¿Sus supervisores son severos en sus juicios?

Crosstab

			¿Sus supervisores son severos en sus juicios?		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	24	3	7
		% within Género	66.7%	8.3%	19.4%
		% within ¿Sus supervisores son severos en sus juicios?	80.0%	100.0%	70.0%
		% of Total	50.0%	6.3%	14.6%
Femenino.	Femenino.	Count	6	0	3
		% within Género	50.0%	.0%	25.0%
		% within ¿Sus supervisores son severos en sus juicios?	20.0%	.0%	30.0%
		% of Total	12.5%	.0%	6.3%
Total	Total	Count	30	3	10
		% within Género	62.5%	6.3%	20.8%
		% within ¿Sus supervisores son severos en sus juicios?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	62.5%	6.3%	20.8%

Crosstab

			¿Sus supervisores son severos en sus juicios?	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	2	36
		% within Género	5.6%	100.0%
		% within ¿Sus supervisores son severos en sus juicios?	40.0%	75.0%
		% of Total	4.2%	75.0%
Femenino.	Femenino.	Count	3	12
		% within Género	25.0%	100.0%
		% within ¿Sus supervisores son severos en sus juicios?	60.0%	25.0%
		% of Total	6.3%	25.0%
Total	Total	Count	5	48
		% within Género	10.4%	100.0%
		% within ¿Sus supervisores son severos en sus juicios?	100.0%	100.0%
		% of Total	10.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.800 ^a	3	.187
Likelihood Ratio	5.013	3	.171
Linear-by-Linear Association	2.728	1	.099
N of Valid Cases	48		

a. 5 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .75.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.241	.156	1.683	.099 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.211	.156	1.465	.150 ^c
	N of Valid Cases	48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿La calidad de su trabajo pasa inadvertida?

Crosstab

			¿La calidad de su trabajo pasa inadvertida?		
			Nunca.	Algunas veces.	A menudo.
Género	Masculino.	Count	12	2	17
		% within Género	33.3%	5.6%	47.2%
		% within ¿La calidad de su trabajo pasa inadvertida?	75.0%	66.7%	85.0%
		% of Total	25.0%	4.2%	35.4%
Femenino.	Femenino.	Count	4	1	3
		% within Género	33.3%	8.3%	25.0%
		% within ¿La calidad de su trabajo pasa inadvertida?	25.0%	33.3%	15.0%
		% of Total	8.3%	2.1%	6.3%
Total	Total	Count	16	3	20
		% within Género	33.3%	6.3%	41.7%
		% within ¿La calidad de su trabajo pasa inadvertida?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	33.3%	6.3%	41.7%

Crosstab

			¿La calidad de su trabajo pasa inadvertida?	
			Siempre.	Total
Género	Masculino.	Count	5	36
		% within Género	13.9%	100.0%
		% within ¿La calidad de su trabajo pasa inadvertida?	55.6%	75.0%
		% of Total	10.4%	75.0%
Femenino.	Femenino.	Count	4	12
		% within Género	33.3%	100.0%
		% within ¿La calidad de su trabajo pasa inadvertida?	44.4%	25.0%
		% of Total	8.3%	25.0%
Total	Total	Count	9	48
		% within Género	18.8%	100.0%
		% within ¿La calidad de su trabajo pasa inadvertida?	100.0%	100.0%
		% of Total	18.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.993 ^a	3	.393
Likelihood Ratio	2.897	3	.408
Linear-by-Linear Association	.190	1	.663
N of Valid Cases	48		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .75.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.064	.154	.432	.668 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.083	.159	.566	.574 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿Ha padecido alguna enfermedad en el último año?

Crosstab

			¿Ha padecido alguna enfermedad en el último año?		
			Si.	No.	Total
Género	Masculino.	Count	16	20	36
		% within Género	44.4%	55.6%	100.0%
		% within ¿Ha padecido alguna enfermedad en el último año?	84.2%	69.0%	75.0%
		% of Total	33.3%	41.7%	75.0%
		Femenino.	Count	3	9
	% within Género	25.0%	75.0%	100.0%	
	% within ¿Ha padecido alguna enfermedad en el último año?	15.8%	31.0%	25.0%	
	% of Total	6.3%	18.8%	25.0%	
Total		Count	19	29	48
		% within Género	39.6%	60.4%	100.0%
		% within ¿Ha padecido alguna enfermedad en el último año?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	39.6%	60.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.423 ^a	1	.233		
Continuity Correction ^b	.726	1	.394		
Likelihood Ratio	1.486	1	.223		
Fisher's Exact Test				.316	.199
Linear-by-Linear Association	1.393	1	.238		
N of Valid Cases	48				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.75.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.172	.133	1.185	.242 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.172	.133	1.185	.242 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * En caso de haber respondido afirmativamente la pregunta anterior. ¿Que tipo de enfermedad es?

Crosstab

			En caso de haber respondido afirmativamente la pregunta anterior. ¿Que tipo de enfermedad es?		
			Cardiovascular.	Gastrointestinal.	Nerviosa.
Género	Masculino.	Count	1	3	1
		% within Género	6.3%	18.8%	6.3%
		% within En caso de haber respondido afirmativamente la pregunta anterior. ¿Que tipo de enfermedad es?	100.0%	60.0%	100.0%
		% of Total	5.3%	15.8%	5.3%
		Femenino.	Count	0	2
% within Género	.0%	66.7%	.0%		
% within En caso de haber respondido afirmativamente la pregunta anterior. ¿Que tipo de enfermedad es?	.0%	40.0%	.0%		
% of Total	.0%	10.5%	.0%		
Total		Count	1	5	1
		% within Género	5.3%	26.3%	5.3%
		% within En caso de haber respondido afirmativamente la pregunta anterior. ¿Que tipo de enfermedad es?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	5.3%	26.3%	5.3%

Crosstab

			En caso de haber respondido afirmativamente la pregunta anterior. ¿Que tipo de enfermedad es?	
			Otra.	Total
Género	Masculino.	Count	11	16
		% within Género	68.8%	100.0%
		% within En caso de haber respondido afirmativamente la pregunta anterior. ¿Que tipo de enfermedad es?	91.7%	84.2%
		% of Total	57.9%	84.2%
		Femenino.	Count	1
% within Género	33.3%	100.0%		
% within En caso de haber respondido afirmativamente la pregunta anterior. ¿Que tipo de enfermedad es?	8.3%	15.8%		
% of Total	5.3%	15.8%		
Total		Count	12	19
		% within Género	63.2%	100.0%
		% within En caso de haber respondido afirmativamente la pregunta anterior. ¿Que tipo de enfermedad es?	100.0%	100.0%
		% of Total	63.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.081 ^a	3	.379
Likelihood Ratio	2.960	3	.398
Linear-by-Linear Association	1.159	1	.282
N of Valid Cases	19		

a. 7 cells (87.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .16.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.254	.227	-1.082	.294 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.262	.230	-1.119	.279 ^c
N of Valid Cases		19			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿Como es el clima laboral?

Crosstab

			¿Como es el clima laboral?		
			Bueno.	Malo.	Regular.
Género	Masculino.	Count	17	0	16
		% within Género	47.2%	.0%	44.4%
		% within ¿Como es el clima laboral?	81.0%	.0%	69.6%
		% of Total	35.4%	.0%	33.3%
Femenino.	Count	Count	4	1	7
		% within Género	33.3%	8.3%	58.3%
		% within ¿Como es el clima laboral?	19.0%	100.0%	30.4%
		% of Total	8.3%	2.1%	14.6%
Total	Count	Count	21	1	23
		% within Género	43.8%	2.1%	47.9%
		% within ¿Como es el clima laboral?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	43.8%	2.1%	47.9%

Crosstab

			¿Como es el clima laboral?	
			Normal.	Total
Género	Masculino.	Count	3	36
		% within Género	8.3%	100.0%
		% within ¿Como es el clima laboral?	100.0%	75.0%
		% of Total	6.3%	75.0%
	Femenino.	Count	0	12
		% within Género	.0%	100.0%
		% within ¿Como es el clima laboral?	.0%	25.0%
		% of Total	.0%	25.0%
Total		Count	3	48
		% within Género	6.3%	100.0%
		% within ¿Como es el clima laboral?	100.0%	100.0%
		% of Total	6.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.759 ^a	3	.190
Likelihood Ratio	5.267	3	.153
Linear-by-Linear Association	.096	1	.757
N of Valid Cases	48		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.045	.132	.306	.761 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.039	.133	.263	.794 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿A usted como lo perciben sus compañeros de trabajo?

Crosstab

			¿A usted como lo perciben sus compañeros de trabajo?		
			Ameno.	Normal.	Respetuoso.
Género	Masculino.	Count	2	16	16
		% within Género	5.6%	44.4%	44.4%
		% within ¿A usted como lo perciben sus compañeros de trabajo?	50.0%	72.7%	80.0%
		% of Total	4.2%	33.3%	33.3%
	Femenino.	Count	2	6	4
		% within Género	16.7%	50.0%	33.3%
		% within ¿A usted como lo perciben sus compañeros de trabajo?	50.0%	27.3%	20.0%
		% of Total	4.2%	12.5%	8.3%
Total		Count	4	22	20
		% within Género	8.3%	45.8%	41.7%
		% within ¿A usted como lo perciben sus compañeros de trabajo?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	8.3%	45.8%	41.7%

Crosstab

			¿A usted como lo perciben sus compañeros de trabajo?	
			Irrespetuoso.	Total
Género	Masculino.	Count	2	36
		% within Género	5.6%	100.0%
		% within ¿A usted como lo perciben sus compañeros de trabajo?	100.0%	75.0%
		% of Total	4.2%	75.0%
	Femenino.	Count	0	12
		% within Género	.0%	100.0%
		% within ¿A usted como lo perciben sus compañeros de trabajo?	.0%	25.0%
		% of Total	.0%	25.0%
Total		Count	2	48
		% within Género	4.2%	100.0%
		% within ¿A usted como lo perciben sus compañeros de trabajo?	100.0%	100.0%
		% of Total	4.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.327 ^a	3	.507
Likelihood Ratio	2.641	3	.450
Linear-by-Linear Association	1.986	1	.159
N of Valid Cases	48		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .50.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.206	.136	-1.425	.161 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.190	.139	-1.316	.195 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿Sus prioridades han sido modificadas?

Crosstab

			¿Sus prioridades han sido modificadas?		
			Si.	No.	Total
Género	Masculino.	Count	9	27	36
		% within Género	25.0%	75.0%	100.0%
		% within ¿Sus prioridades han sido modificadas?	52.9%	87.1%	75.0%
		% of Total	18.8%	56.3%	75.0%
Femenino.	Count	Count	8	4	12
		% within Género	66.7%	33.3%	100.0%
		% within ¿Sus prioridades han sido modificadas?	47.1%	12.9%	25.0%
		% of Total	16.7%	8.3%	25.0%
Total	Count	Count	17	31	48
		% within Género	35.4%	64.6%	100.0%
		% within ¿Sus prioridades han sido modificadas?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	35.4%	64.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.831 ^a	1	.009		
Continuity Correction ^b	5.131	1	.024		
Likelihood Ratio	6.634	1	.010		
Fisher's Exact Test				.015	.013
Linear-by-Linear Association	6.689	1	.010		
N of Valid Cases	48				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.25.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.377	.141	-2.763	.008 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.377	.141	-2.763	.008 ^c
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿Está en desacuerdo con sus compañeros y jefes inmediatos?

Crosstab

			¿Está en desacuerdo con sus compañeros y jefes inmediatos?	
			Nunca.	Algunas veces.
Género	Masculino.	Count	19	2
		% within Género	52.8%	5.6%
		% within ¿Está en desacuerdo con sus compañeros y jefes inmediatos?	73.1%	40.0%
		% of Total	39.6%	4.2%
Femenino.	Femenino.	Count	7	3
		% within Género	58.3%	25.0%
		% within ¿Está en desacuerdo con sus compañeros y jefes inmediatos?	26.9%	60.0%
		% of Total	14.6%	6.3%
Total	Total	Count	26	5
		% within Género	54.2%	10.4%
		% within ¿Está en desacuerdo con sus compañeros y jefes inmediatos?	100.0%	100.0%
		% of Total	54.2%	10.4%

Crosstab

			¿Está en desacuerdo con sus compañeros y jefes inmediatos?	Total
			A menudo.	
Género	Masculino.	Count	15	36
		% within Género	41.7%	100.0%
		% within ¿Está en desacuerdo con sus compañeros y jefes inmediatos?	88.2%	75.0%
		% of Total	31.3%	75.0%
Femenino.	Femenino.	Count	2	12
		% within Género	16.7%	100.0%
		% within ¿Está en desacuerdo con sus compañeros y jefes inmediatos?	11.8%	25.0%
		% of Total	4.2%	25.0%
Total	Total	Count	17	48
		% within Género	35.4%	100.0%
		% within ¿Está en desacuerdo con sus compañeros y jefes inmediatos?	100.0%	100.0%
		% of Total	35.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.906 ^a	2	.086
Likelihood Ratio	4.649	2	.098
Linear-by-Linear Association	.956	1	.328
N of Valid Cases	48		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.25.

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	-.143	.126	-.977	.334 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	-.127	.131	-.865	.391 ^c
N of Valid Cases	48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿Como cataloga su carácter?

Crosstab

			¿Como cataloga su carácter?		
			Fuerte.	Normal.	Total
Género	Masculino.	Count	14	22	36
		% within Género	38.9%	61.1%	100.0%
		% within ¿Como cataloga su carácter?	66.7%	81.5%	75.0%
		% of Total	29.2%	45.8%	75.0%
		Femenino.	Count	7	5
	% within Género	58.3%	41.7%	100.0%	
	% within ¿Como cataloga su carácter?	33.3%	18.5%	25.0%	
	% of Total	14.6%	10.4%	25.0%	
Total		Count	21	27	48
		% within Género	43.8%	56.3%	100.0%
		% within ¿Como cataloga su carácter?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	43.8%	56.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.383 ^a	1	.240		
Continuity Correction ^b	.705	1	.401		
Likelihood Ratio	1.376	1	.241		
Fisher's Exact Test				.319	.200
Linear-by-Linear Association	1.354	1	.245		
N of Valid Cases	48				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.25.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.383 ^a	1	.240		
Continuity Correction ^b	.705	1	.401		
Likelihood Ratio	1.376	1	.241		
Fisher's Exact Test				.319	.200
Linear-by-Linear Association	1.354	1	.245		
N of Valid Cases	48				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.25.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	-.170	.144	-1.168	.249 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	-.170	.144	-1.168	.249 ^c
N of Valid Cases	48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿Trabaja bajo presión?

Crosstab

			¿Trabaja bajo presión?		
			Si.	No.	Total
Género	Masculino.	Count	21	15	36
		% within Género	58.3%	41.7%	100.0%
		% within ¿Trabaja bajo presión?	70.0%	83.3%	75.0%
		% of Total	43.8%	31.3%	75.0%
		Femenino.			9
Total	Total	Count	30	18	48
		% within Género	62.5%	37.5%	100.0%
		% within ¿Trabaja bajo presión?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	62.5%	37.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.067 ^a	1	.302		
Continuity Correction ^b	.474	1	.491		
Likelihood Ratio	1.112	1	.292		
Fisher's Exact Test				.493	.249
Linear-by-Linear Association	1.044	1	.307		
N of Valid Cases	48				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.50.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.067 ^a	1	.302		
Continuity Correction ^b	.474	1	.491		
Likelihood Ratio	1.112	1	.292		
Fisher's Exact Test				.493	.249
Linear-by-Linear Association	1.044	1	.307		
N of Valid Cases	48				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.50.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	-.149	.134	-1.022	.312 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	-.149	.134	-1.022	.312 ^c
N of Valid Cases	48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿Se considera líder?

Crosstab

			¿Se considera líder?		
			Si.	No.	Total
Género	Masculino.	Count	22	14	36
		% within Género	61.1%	38.9%	100.0%
		% within ¿Se considera líder?	78.6%	70.0%	75.0%
		% of Total	45.8%	29.2%	75.0%
	Femenino.	Count	6	6	12
		% within Género	50.0%	50.0%	100.0%
		% within ¿Se considera líder?	21.4%	30.0%	25.0%
		% of Total	12.5%	12.5%	25.0%
Total		Count	28	20	48
		% within Género	58.3%	41.7%	100.0%
		% within ¿Se considera líder?	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	58.3%	41.7%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.457 ^a	1	.499		
Continuity Correction ^b	.114	1	.735		
Likelihood Ratio	.453	1	.501		
Fisher's Exact Test				.520	.365
Linear-by-Linear Association	.448	1	.503		
N of Valid Cases	48				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.00.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.457 ^a	1	.499		
Continuity Correction ^b	.114	1	.735		
Likelihood Ratio	.453	1	.501		
Fisher's Exact Test				.520	.365
Linear-by-Linear Association	.448	1	.503		
N of Valid Cases	48				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.00.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	.098	.146	.665	.509 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	.098	.146	.665	.509 ^c
N of Valid Cases	48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Género * ¿La capacitación es continua y sistemática?

Crosstab

			¿La capacitación es continua y sistemática?		
			Si	No	Total
Género	Masculino.	Count	23	13	36
		% within Género	63.9%	36.1%	100.0%
		% within ¿La capacitación es continua y sistemática?	67.6%	92.9%	75.0%
		% of Total	47.9%	27.1%	75.0%
		Femenino.	Count	11	1
% within Género	91.7%	8.3%	100.0%		
% within ¿La capacitación es continua y sistemática?	32.4%	7.1%	25.0%		
% of Total	22.9%	2.1%	25.0%		
Total	Count	34	14	48	
	% within Género	70.8%	29.2%	100.0%	
	% within ¿La capacitación es continua y sistemática?	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	70.8%	29.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.361 ^a	1	.067		
Continuity Correction ^b	2.151	1	.142		
Likelihood Ratio	3.973	1	.046		
Fisher's Exact Test				.081	.065
Linear-by-Linear Association	3.291	1	.070		
N of Valid Cases	48				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.50.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	-.265	.105	-1.861	.069 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	-.265	.105	-1.861	.069 ^c
N of Valid Cases	48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.