



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

Área de investigación: Administración de recursos humanos

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

XXII
CONGRESO INTERNACIONAL DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN
E INFORMÁTICA

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



Resumen

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

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

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

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

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

