



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**RELACIÓN DEL *WORKAHOLISM* Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL:
CASO DE ESTUDIO**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título Psicólogo Organizacional

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible
local y global

Autora:

Geomayra Michelle Llerena Paredes

Director:

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.

Ambato – Ecuador

Noviembre 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**RELACIÓN DEL *WORKAHOLISM* Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL:
CASO DE ESTUDIO**

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible
local y global.

Autora:

Geomayra Michelle Llerena Paredes

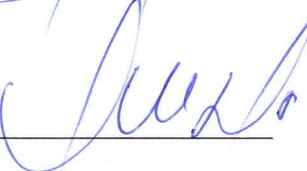
Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.

CALIFICADOR

f. 

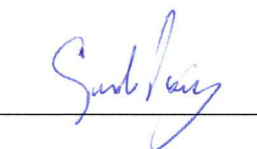
Luis Eduardo Cevallos Terneus, Ps. Ind. Mg.

CALIFICADOR

f. 

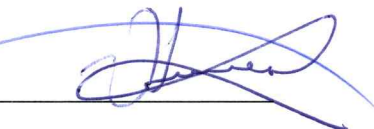
Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Mg.

CALIFICADOR

f. 

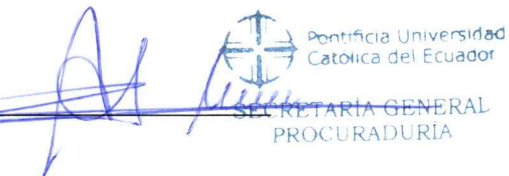
Varna Hernández Junco, PhD.

DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato – Ecuador

Noviembre 2022

DECLARACION Y AUTORIZACION

Yo: **GEOMAYRA MICHELLE LLERENA PAREDES** con CC. **1805287727**, autor del trabajo de graduación intitulado: **“RELACIÓN DEL *WORKAHOLISM* Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO DE ESTUDIO”**, previo a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en forma digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos del autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, noviembre 2022



GEOMAYRA MICHELLE LLERENA PAREDES

CC. 180528772-7

AGRADECIMIENTO

En este proceso de nuestra vida se aprende que todo sacrificio al final siempre es bien recompensado; por ende, agradezco primero a Dios por darme la oportunidad de cumplir una más de mis metas y ser mi refugio en momentos de desesperación. A mi familia que son mi mayor inspiración por no dejarme desvanecer e impulsarme con su amor sabiduría en ese largo camino profesional, en especial a mi tía Danna Llerena que ha sido una madre y mi apoyo fundamental a lo largo de mi vida; infinitas es mi gratitud por que, con su amor y mucha paciencia, ayudo a formar mi camino y nunca dejo de creer en mí. Incontables son las noches que recibía mensajes de aliento para alcanzar mis objetivos. Sus enseñanzas y su fuerte carácter para instruirme me sirvieron para afrontar cualquier adversidad que se me presentara. No hubiera podido haber hecho realidad la culminación de ese peldaño sin su ayuda.

A cada uno de los docentes de la Pontificia Universidad Católica de Ambato que formaron parte de mi desarrollo como profesional, donde me inculcaron no solo sus conocimientos sino, también, sus valores. Que me alentaron en momentos de frustración y me proporcionaron una mano amiga para seguir adelante sin rendirme.

DEDICATORIA

Deseo dedicar mi proyecto de investigación a la memoria de dos grandes seres humanos Zoila Llerena mi madre y Ángel Llerena mi padre quienes han sido mi mayor motivación y mi orgullo, infinitas gracias por todo el amor incondicional que me entregaron, por estar en cada momento importante de mi vida, en situaciones en que he desvanecido ustedes me han ayudado a levantarme. Siempre los llevare en mi corazón por que fueron el pilar de mi vida, ahora que se no están conmigo, pero me cuidan y me bendicen desde el cielo. Me ayudaron no solo a desarrollarme como estudiante y ahora futuro profesional, también me enseñaron a ser una persona buena y humilde; sin sus sacrificios y consejos nada de esto sería posible no estuviera a punto de cumplir esta meta académica. Prometieron nunca dejarme sola ahora comprendo que las promesas son eternas, aunque no les tenga físicamente conmigo siento su presencia en cada paso que doy. El éxito que tenga en mi vida siempre les corresponderé a ustedes mis padres.

Finalmente, de manera especial a la Mg. Eleonor Pardo-Paredes mi tutora de tesis quien es mi mayor ejemplo a seguir, le agradezco por su apoyo incondicional en mis momentos de dolor y angustia; además, por compartirme sus conocimientos y saber direccionarme en este proceso, gracias a sus enseñanzas hoy me siento dichosa. Mi respeto y mi cariño siempre.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación del *workaholism* y el compromiso organizacional en una empresa pública del cantón San Pedro de Pelileo, con una estrecha coyuntura a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida, que identifica cómo impulsar la productividad y la competitividad. El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de San Pedro de Pelileo, busca desarrollar su trabajo y ser el mejor en su ámbito institucional público municipal y necesitan trabajadores que se dediquen a él al máximo, en miras a ser más competitivo; por ello, buscan obreros y colaboradores con perfiles determinados, alto sentido del compromiso laboral, responsables y con gran dedicación, que provoque mayor prevalencia de la adicción al trabajo e incapacidad para relajarse; en consecuencia: una gran virtud es la dedicación al trabajo, pero en algunos casos tiene un elevado compromiso organizacional en las labores profesionales que desemboca en riesgos psicosociales, realidad actual de la institución, que se percibe en el ambiente laboral. Por ello la investigación propone una modalidad cuantitativa, diseño no experimental, corte transversal y alcance descriptivo/correlacional. Se aplicó instrumentos psicológicos: WART *Work Addiction Risk Test* de Robbinson, (1999) para la determinación del *workaholism* en la organización; posteriormente para el compromiso organizacional se utiliza la escala de Meyer, Allen y Smith (1997) de Compromiso Organizacional. La población de estudio se efectuó al personal administrativo de la institución, con el propósito de contar con la información adecuada que permita una acertada toma de decisiones en respecto de estas variables de estudio.

Palabras clave: compromiso, *workaholism*, riesgos psicosociales, ambiente laboral

ABSTRACT

The main goal of this study is to determine the relationship between workaholism and organizational commitment in a public company in San Pedro de Pelileo, all of this is related with the objectives of the National Development Plan Toda una Vida, which identifies how to boost productivity and competitiveness. The Decentralized Municipal Autonomous Government of San Pedro de Pelileo aims to develop its work and be the best in its institutional field and it requires workers who are truly dedicated to be more competitive. Therefore, in this institution it is needed workers and collaborators with specific profiles, a high sense of work commitment, responsibility and with great dedication. As a consequence, a higher prevalence of work addiction and inability to relax appear. It's known that dedication to work is a virtue, but in some cases it has a high organizational commitment in professional work which leads to psychosocial risks, and this could be perceived in the work environment of this institution's reality. This study proposes a quantitative modality, non-experimental design, cross-section and descriptive-correlational scope. Psychological instruments were applied: WART Work Addiction Risk Test by Robinson, (1999) in order to determinate the levels of workaholism in the organization. Furthermore, the Scale of Meyer, Allen and Smith (1997) of Organizational Commitment was used to measure the levels of organizational commitment. The study population was carried out to the administrative staff of the institution. This study was developed in order to have the adequate information that allows an accurate decision making regarding the variables.

Keywords: commitment, workaholism, psychosocial risks, work environment

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINAR

DECLARACION Y AUTORIZACION	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	5
1.1. Introducción a los riesgos psicosociales.....	5
1.2. Conceptualización de <i>workaholism</i>	9
1.3. Compromiso organizacional.....	23
1.4. Relación del <i>workaholism</i> y el compromiso organizacional.....	31
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	33
2.1. Tipo de investigación, enfoque y alcance.....	33
2.2. Población y Muestra.....	35
2.3. Técnicas e instrumento de recolección de información	36
2.4. Caracterización de la empresa	40
2.5. Procedimiento metodológico	41
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS	43
3.1. Análisis descriptivo	43
3.2. Análisis correlacional entre el <i>workaholism</i> y el compromiso organizacional	47
3.3. Discusión de resultados	54
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	58
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS.....	65

INTRODUCCIÓN

La salud laboral ha tomado un papel sumamente importante, desde tiempo inmemorables al ser el trabajo una parte fundamental de la actividad sustantiva de todos los seres humanos; desde tiempos muy remotos, toda organización ha buscado aumentar sus niveles de competitividad, con la visión clara de llegar a ser una de las mejores dentro del mercado.

Para ello ha tenido que seleccionar personal con perfiles determinados, bajo la exigencia de un grado máximo de dedicación por el trabajo; a pesar de los indicadores de bienestar y salud laboral que tenga la organización, ha comenzado a surgir problemas de tipo psicosocial como lo es *Workaholism* que según Rhenen, 2005 “sugieren que son individuos que trabajan duro debido a un impulso o a una necesidad interna y no debido a factores externos como recompensas económicas, perspectivas profesionales o cultura organizacional” (citado en Castañeda-Aguilera, 2010, p. 2). Esto alude que el desarrollo de este fenómeno trasciende debido a que en la actualidad un rasgo de éxito significa trabajar excesivamente más allá de las horas convencionales se otorga, así como empleados sobresalientes dignos de ser modelos de otros.

Cabe resaltar existe cierta relación con el compromiso organizacional que según Clauere-Rocha & Böhrts-Pelaez, (2004) “es un mejor predictor de desempeño y contribución del capital humano, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo” (p.2). Esto determina, que el empleado al identificarse con la organización se motiva a contribuir con su máximo esfuerzo para lograr el alcance de los objetivos implantados; este hecho ha permitido conocer lealtad, y la dedicación con que se lleve a cabo las tareas que demanda el puesto de trabajo.

En la actualidad, formar parte de una organización es fundamental para el desarrollo profesional, pero al ser un mundo totalmente globalizado, las organizaciones muchas de las veces exigen mayor esfuerzo a su capital humano para el cumplimiento de metas. Ello, ha generado en los últimos años varios factores de riesgos psicosociales, uno de ellos el *workaholism* que afectan dos ámbitos en la vida del trabajador, lo personal y laboral.

Según Líbano, (2011):

Las empresas luchan por ser las mejores en su ámbito y necesitan trabajadores que se dediquen a ellas al máximo para que las hagan más competitivas, por lo que buscan obreros o empleados con perfiles determinados, con alto compromiso laboral, responsables y con gran dedicación, se fomenta así una mayor prevalencia de la adicción al trabajo. (citado en Castañeda-Aguilera & García de Alba García, 2011, p.132)

Por otro lado, en respecto del compromiso organizacional, estudios en la gestión de talento humano y la seguridad ocupacional demuestran que el 56% de trabajadores en las empresas presentan ciertas conductas adictivas a sus actividades al trabajo, que a simple vista serían consideradas como positivas por los jefes de la organización (Serrano, 2018) y, por lo tanto, motivaciones o aspiraciones que refuerzan el compromiso organizacional en los trabajadores.

En el Ecuador existen varios ámbitos empresariales donde se refleja este fenómeno: en gran parte se señala que las personas que padecen adicción al trabajo no se desconectan de sus labores y están pendientes del teléfono y de correos electrónicos, incluso en vacaciones para, relativamente satisfacer esta adicción que aflige más al género masculino que al femenino (Serrano, 2018).

En el área administrativa del GAD Municipalidad de San Pedro de Pelileo, la problemática identificada radica, en que existe altos niveles de lealtad, identificación y responsabilidad en cuanto a su compromiso organizacional, al tener en consideración que el aumento progresivo de tal compromiso podría ser debido a ciertas exigencias mentales, físicas y psicológicas de una necesidad obsesiva e incontrolable denominada *workaholism*. En el largo plazo este riesgo psicosocial, traerían consigo complicaciones graves en la producción de la empresa, con afección en el nivel competitivo dentro del mercado laboral.

Debido a la pandemia del Covid-19, que ha afectado a toda la humanidad, hoy en día los trabajadores han tenido que laborar desde sus casas largas jornadas de trabajo frente a un computador, por lo que no han podido desconectarse de ningún aparato tecnológico, para poder sustentar su trabajo pendiente, y con ello indicar que su compromiso organizacional tiene gran prioridad en sus vidas. Esta problemática actual ha incrementado aún más los

niveles de *workaholism* en las empresas, reflejado en la afectación del capital humano por completo. Por lo tanto, la pregunta científica es: ¿Existe relación del *workaholism* con el compromiso organizacional en el personal administrativo del GAD Municipal de San Pedro de Pelileo?

Por consiguiente, la investigación pretende responder la hipótesis de trabajo: el incremento de los índices de *workaholism* disminuye los niveles de compromiso organizacional en el personal administrativo del GAD Municipalidad de San Pedro de Pelileo. En concordancia con la problemática impartida anteriormente; que tiene como finalidad determinar la relación del *workaholism* y el compromiso organizacional en una empresa pública del cantón San Pedro de Pelileo. Se proyecta los siguientes objetivos específicos:

1. Fundamentar los referentes teóricos y metodológicos sobre el *workaholism* y el compromiso organizacional.
2. Diagnosticar los niveles de *workaholism* y el compromiso organizacional en la empresa pública del cantón San Pedro de Pelileo.
3. Analizar la relación de los niveles del *workaholism* y los niveles de compromiso organizacional en la empresa pública del cantón San Pedro de Pelileo.

Sin embargo, el desarrollo de la presente investigación es de sumo interés; es una de las problemáticas más actuales que no solo perjudica a la productividad de las entidades sino también a la salud y bienestar del capital humano. Cabe al resaltar que posteriores investigaciones son escasas debido a que la detección de dicha sintomatología se ha llegado a relacionarse con el compromiso del trabajador, lamentablemente desapercibido. Por lo tanto, la finalidad es contribuir con información relevante y correctamente analizada, que fortalezca la cultura organizacional y así mismo que logre la concientización de muchas de las organizaciones que es necesario que se realiza un monitoreo o supervisión constante para fomentar y mantener un alto nivel de bienestar.

Finalmente, de acuerdo con los objetivos nacionales del Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida, el proyecto se enfoca en el eje 1: Derechos para todos durante toda la vida en el cual está descrito el objetivo 1: garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. Así también dentro del eje 2: Economía al Servicio de la Sociedad en

donde consta el objetivo 5 que es: impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria. Se vincula también con el objetivo 3 (Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades); objetivo 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos) y por último el objetivo 17 (fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible) de acuerdo con la agenda 2030 y los objetivos de Desarrollo Sostenible.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Introducción a los riesgos psicosociales

La salud laboral es un tema fundamental que se originó como una respuesta del conflicto de salud y condiciones de trabajo en el ámbito laboral; por ende, se ocupa del bienestar integral del capital humano en las organizaciones. De acuerdo con la OIT (2003),

la importancia de la salud laboral ha estado presente desde tiempos inmemorables, al ser el trabajo una actividad sustantiva de los seres humanos. De acuerdo con la definición global adoptada por el Comité Mixto de la Organización Internacional trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (p. 7).

Por consiguiente, la salud laboral desde tiempos remotos ha sido una preocupación para las grandes organizaciones; esto debido a que el capital humano es el eje primordial, para que toda empresa sea grande o pequeña pueda alcanzar los objetivos a corto o a largo plazo que sean propuestos. En efecto, se entiende que según Moreno-Jiménez (2011),

desde los inicios de la humanidad, el trabajo ha resultado importante en la determinación del crecimiento integral, pues lleva a las personas a alcanzar metas y objetivos dentro de una organización, este también puede afectar la salud física o psicológica, dependiendo del entorno y de los factores; en los cuales, el ser humano se desenvuelva para ejecutar su tarea. De ahí que, a nivel mundial, estos riesgos tienen una mayor probabilidad de causar daño a la salud del trabajador, tal es el caso del estrés laboral; el cual, es considerado como una pandemia de la actualidad (p.112).

Es decir, el trabajo al ser el primer punto a la autorrealización para cualquier ser humano también es el causante de su destrucción; por ende, es fundamental que el capital humano sea controlado y protegido por la organización.

Para ello todas las empresas realizarían estudios de los riesgos; a los cuales, se expone los trabajadores en su ámbito laboral, y de están forma realizar capacitaciones y controles para proteger su salud y bienestar; estos riesgos son físicos, psicológicos, ergonómicos, químicos, mecánicos y biológicos, considerados desfavorables para la salud; por lo que hombres como mujeres en muchas de la ocasiones han sufrido accidentes fátales por las condiciones de trabajo deplorables que las organizaciones les someten a sus trabajadores, muchas de las veces sin darse cuenta de lo que pasa en cada área de trabajo. Del mismo modo, Bernat & Caso (2010) considera que

los riesgos psicosociales son de carácter cualitativo y descriptivos, y se encuentran inmersos en la estructura organizacional donde se evalúa el clima organizacional y el liderazgo, entre otras características que nos pueden predecir la aparición de problemas psicológicos asociados a las condiciones de trabajo que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores. Cuando las condiciones laborales actúan como un importante factor de riesgo psicosocial, provocan tensión, estrés o Burnout, entre otros. (p.126)

Los riesgos psicosociales, han tomado una gran importancia por sus cambios a lo largo de la historia, ha logrado tener un sentido dentro de las organizaciones. Los trabajadores en la antigüedad carecían de derechos, y eran sometidos a fuertes cargas de trabajo y estaban expuestos a cualquier daño parcial y letal; considerar así que el trabajo era su trabajo era su vida y obligación para proveer a su familia.

Para las organizaciones su único objetivo era enfocarse en obtener resultados, en el menor tiempo posible sobre pasa la seguridad y el bienestar de los profesionales. Por consiguiente, Moreno-Jiménez (2011) expresa que

el concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y a la salud, algo que aparece en la Alta Edad Media y en el Renacimiento con la aparición y desarrollo de los gremios y la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos. La experiencia y la valían adquieren un valor al mismo tiempo que en las ciudades disminuye la subordinación a los señores. Los gremios, primera aproximación a los sindicatos, suponen la

primera defensa formal contra determinadas condiciones laborales y trato a los trabajadores (p.6).

En efecto, los riesgos psicosociales que se define en situaciones y conductas nocivas que trae consigo consecuencias graves para la salud de los trabajadores. Así mismo (Lara-Satán et al., 2020), establecen que

los riesgos psicosociales se definen como aquellos que se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. (p.356)

En efecto, los riesgos psicosociales son la consecuencia de las malas condiciones de trabajo y de la deficiente organización del trabajo.

Se considera que los riesgos psicosociales es fuente de desarrollo del estrés que casusa daño psicológico, físico o social a los trabajadores por las cargas de trabajo que tienen que cumplir en su puesto de trabajo. Sin embargo, con origen en la actividad laboral los riesgos psicosociales estarían ocasionados por difusiones los mismo que según Gil-Monte (2012) son:

Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.

Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.

Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.

La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc. (p.238)

En otras palabras, las disfunciones que se presentan en el trabajo son una fuente de riesgos que deterioran el bienestar del trabajador; esto se evitarían si se utilizan estrategias de afrontamiento para manejar su situación laboral y obtener un control de las tareas, de esta forma se eliminaría el riesgo y se modificaría las emociones y el comportamiento para adaptarse a nuevos retos que se presente en su área de trabajo.

Factores y riesgo psicosocial

Los factores psicosociales en la actualidad favorecerían al desarrollo personal del ser humano; por otro lado, son perjudiciales para su salud y bienestar; causa un deterioro la calidad de vida de los operarios. Según Gil-Monte (2012),

los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización del área, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos organización del trabajo y factores organizativos, son intercambiables en el contexto laboral con factores psicosociales para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés. (p.238)

Es decir, los riesgos psicosociales son condiciones que se presentan en el ámbito laboral en la ejecución de las tareas y que afecta gravemente a la salud física, psíquica y social. De acuerdo con Serrano (2014),

el *workaholism* al ser un riesgo psicosocial emergente puede desencadenar conductas contraproducentes como un fuerte deseo de realizar tareas (componente conductual), además, existe un componente emocional que se refiere a las motivaciones y el tercero que es cognitivo; el cual, le genera incentivos para repetir el mismo comportamiento. (p.53)

Por lo tanto, el trabajador se dedica al 100% a las labores de su trabajo para sentirse autorrealizados con su contribución, para el alcance de objetivos a corto plazo; por ende, se determina que las acciones son consideradas como positivas, que en un futuro ayudará a la

organización a crecer y aumentar su productividad, así mismo, contribuye para el logro personal del ser humano sin darse cuenta de que, esto afectará con el tiempo a su bienestar.

1.2. Conceptualización de *workaholism*

El *workaholism* no es más que una exigencia mental, física y psicológica que trabajador tiene frente a la actividad laboral, convirtiéndose en una necesidad obsesiva e incontrolable por trabajar y arriesgar su propio bienestar; además, de destruir su círculo social y familiar.

Formar parte de una organización conlleva una gran responsabilidad y compromiso, esto porque un empleado es un elemento clave para poder alcanzarlo objetivos y metas que están establecidas, sin ellos dichas organizaciones no podrán alcanzar altos niveles para poder enfrentar el mercado competitivo; incluso cabe recalcar que en la actualidad el descanso ya no es una opción para los trabajadores, mientras más horas de trabajo realicen mayor es la recompensa que se obtengan.

Las ganancias se han vuelto el pilar fundamental en la vida de las personas, esto asegura la satisfacción personal y del hogar. Así mismo Valdivieso-Rodríguez (2018), menciona que “el *workaholism* como la pérdida de la estabilidad emocional y adopción de conductas compulsivas y obsesivas para obtener aprobación, recompensas, reconocimiento o por cumplir con parámetros que vienen de su jefatura” (p.11). Es decir, que es importante tener en consideración que la adicción al trabajo no surge por la carga laboral que la empresa les proporciona.

En varias ocasiones se produce porque existe actividades que realiza el trabajador que son innecesaria y desarrollan estímulos de comportamientos compulsivos que afecta a su salud. De acuerdo con Quiceno & Vinaccia-Alpi (2007), “las personas adictas al trabajo tienden a tener pensamientos que giran en torno al trabajo y no saben disfrutar de actividades de recreación y descanso” (p.3). En otras palabras, el *workaholism* consiste en dedicar por completo su vida al trabajo, y dejar de lado el ocio y la diversión; esto debido a que estas personas asumen cada vez una mayor cantidad de tareas pues su único interés es exigirse más de lo que se esfuerzan, esto porque no se siente satisfechos con lo que desempeña y requieren demás actividades para satisfacer su obsesión.

Al comienzo se pensaba que esto era una forma normal en la actitud de los trabajadores para poder manifestar su compromiso con la empresa, puesto que su interés se centraba en mejorar la productividad y la eficiencia de la organización y buscar siempre que los ingresos sean mayores, al tener en cuenta que ambas partes serían beneficiadas. Hoy esta actitud incontrolable con referencia al trabajo sea convertida en uno de los problemas más graves por la que atraviesan diversas empresas, las mismas que contribuirá a que se genere dicho padecimiento; de hecho, pensar que es correcto esta actitud de los trabajadores a laborar más de lo que serían o está establecido, demuestra que desempeñar su labor es más importante que el resto de las cosas, para proyectar una imagen positiva que es evaluada y considerada como eficiencia laboral.

Un trabajador se gana la confianza de la organización, mediante el desarrollo de su trabajo y así mismo se obtendría mayor cantidad de responsabilidad, cosa que es importante debido a que su único interés es trabajar sin parar, por lo que muchas veces estas personas pierden el control de la situación.

Características del perfil de la persona adicta al trabajo

Las características que son más destacables de las personas que padecen *workaholism* desde la perspectiva de Llaneza-Álvarez (2007) son:

- Sentir preocupaciones agobiantes durante el fin de semana.
- Incapacidad para tomarse vacaciones o descansar.
- Imposibilidad de abandonar al final de la jornada de un trabajo inacabado.
- Ponerse nuevos trabajos para realizar en los periodos de descanso.
- Ser incapaz de rechazar ofertas de trabajo adicional.
- Experimentar que el tiempo pasa muy rápidos cuando se trabaja. (p.523)

Por el contrario, estos tipos de adicción surgirían debido a que la actividad laboral se convirtió en un eje central en la vida del empleado, por consiguiente, estos serían más detectado en el ámbito familiar que en el laboral; la familia es quien nota más la ausencia de la persona por el exceso de tiempo que le dedica a sus labores profesionales; cabe decir que también se evidenciarían por su angustia o la ansiedad que presenta si no se labora, de la misma forma también podría darse por presiones económicas, el temor de que en cualquier

momento pueda perder su trabajo; por consiguiente, llegara a suceder si notan que el nivel de desempeño es bajo en el área.

Del mismo modo, en investigaciones realizadas por expertos se ha podido determinar dos aspectos para una mayor comprensión de las características que poseen las personas con adicción al trabajo: características claves, y características importantes. Las misma se desglosan a continuación: (tabla 1 – tabla 2)

Cuadro 1. Características Claves según varios autores

Características Claves	Detalle
Trabajo excesivo	<p>Al ser una de las características claves principales que determina según (Cruz-Robazii, Maria Lucia do Carmo et al., 2010), “el trabajo en exceso o sobrecarga de trabajo, también llamado de trabajo expandido, puede ser entendido como la situación en que el trabajador aumenta por voluntad propia o por determinación del empleador la carga horaria, se trabajar horas más allá de lo habitual” (p.34). Es decir, que el trabajador comienza a expandir sus horas de jornada laboral; las mimas que pueden implicar todo tipo de sacrificio entre ellos el ocio, sueño e incluso distracciones o reuniones familiares y entre amigos.</p>
Trabajo Compulsivo	<p>Esta es la segunda dimensión donde la persona con adicción al trabajo experimenta sentimientos de culpabilidad y ansiedad al no poder tener la posibilidad de laborar en su puesto de trabajo de acuerdo con (Almeida et al., 2020), “dimensión cognitiva del <i>workaholism</i>, refleja pensamientos persistentes sobre el trabajo y la preocupación constante por los problemas en el entorno laboral, incluso en situaciones extraprofesionales”. (p.7)</p>
Negación del problema	<p>Por ende, según varias investigaciones la necesidad excesiva que surge de forma incontrolable por laborar puede expresarse como un escape a los problemas personales que los trabajadores tenga en su ambiente familiar.</p> <p>Se determina que la negación del problema es un proceso similar a las otras adicciones dado que proviene de la misma persona, e intenta convencerse a sí mismo y a las personas que lo rodean que sus acciones están correctamente justificadas. Por lo que según Porter (1996), algunos autores afirman que, debido a esta negación, y para justificar su exceso de dedicación al trabajo, el adicto inventa excusas que explica a sus compañeros de trabajo, amigos o familia. Las justificaciones del exceso de trabajo se producen independientemente de la situación en la que se encuentre la persona adicta al trabajo, ya sea en un periodo de tiempo donde las circunstancias laborales realmente incidan en el exceso de trabajo, o en épocas donde no existen factores externos que lo determinen. Tal llega a ser la negación de su problema que el adicto llega a creer que tales justificaciones son ciertas. (Citado en Líbano-Miralles, 2011, p.24)</p>
Necesidad de control	<p>Según Líbano-Miralles (2011), generalmente, el control que ejercen los adictos y las adictas al trabajo desencadena una serie de estresores grupales (e.g., frustración, falta de cohesión entre compañeros, clima enrarecido). Muchas veces asumen tareas que no tendrían que desempeñar según su rol dentro de la organización, se genera conflictos entre los trabajadores responsables de realizar esas tareas y la propia persona adicta (conflicto de rol). Estos estresores, además, afectan de forma directa o indirecta al rendimiento individual de cada trabajador y por extensión al rendimiento global de la organización. (p.25)</p> <p>Por consiguiente, la persona tiende a tener una cierta necesidad de control en cada uno de los aspectos de su trabajo para poder laborar en diversas tareas y eliminar cualquier amenaza que lo impidan.</p>

Alta importancia y significado del trabajo	Se determina que para una persona que presenta <i>workaholism</i> el aspecto central de su vida gira siempre alrededor del aspecto laboral por lo que se deja lado lo personal y familiar, por ende; según Líbano- Miralles (2011), el adicto es un claro ejemplo del ‘vivir para trabajar’ en lugar del ‘trabajar para vivir’. Por ello, como ya se ha comentado anteriormente, es habitual que trabaje los fines de semana, en vacaciones e incluso cuando no se encuentra en buenas condiciones debido a alguna enfermedad. (p.25)
Alta vitalidad, energía y competitividad	De acuerdo con Líbano- Miralles (2011), el adicto es una persona muy enérgica, con altas dosis de vitalidad y motivada frecuentemente por la competitividad y la comparación social con los demás, ya sea compañeros de trabajo, amigos o familiares. Ese refuerzo social no hace sino incrementar la compulsión del adicto por trabajar varias horas en su puesto de trabajo. (p.25)
Problemas extra-laborales	Es decir, debido a los altos índices de vitalidad y energía que presenta el trabajador este padecimiento se ha relacionado con otros términos positivos y hacer que se genere una confusión como lo determina en varias investigaciones. La baja calidad de las relaciones sociales y frustración del ámbito familiar es originada por las horas excesivas que el trabajador tiene en su puesto de trabajo; en consideración que el adicto es quien se obliga a sí mismo a laborar por lo que descuida su vida personal. De acuerdo con Líbano- Miralles (2011), “los adictos tienden a percibir a sus familias con menor habilidad para resolver problemas de forma efectiva, con peor comunicación, con menos respuestas afectivas, y con una satisfacción relacional más pobre que los no adictos”. (p.26)
Problemas de rendimiento a medio- largo plazo	El <i>workaholism</i> aumenta el rendimiento del personal y logra que a corto plazo se obtenga un gran alcance de los objetivos que se plantaron; de acuerdo con Porter (2001) a medio-largo plazo la sobrecarga de trabajo y las altas expectativas sobre sí mismo (expectativas que le llevan a plantearse metas difíciles, muchas veces inalcanzables), pueden llevarle a problemas de rendimiento y a otro tipo de problemas como experimentar una sensación de fracaso constante. (Citado en Líbano-Miralles, 2011, p.24) Es decir, las expectativas que se genera por el aumento de su nivel de rendimiento laboral hace que se plante metas que antes parecían inalcanzables pero que gracias a la adicción por su trabajo están serán alcanzadas en poco tiempo.

Fuente: Elaboración propia a partir de (Cruz-Robazii et al., 2010), (Almeida et al., 2020), (Citado en Líbano- Miralles, 2011, p.24), Porter (2001)

Cuadro 2. Características Principales según varios autores

Características Importantes	Detalle
Manipulación de la Información	La manejo y el ocultamiento de la información es un método que utilizar la persona que padece <i>workaholism</i> para tener acceso a grandes cantidades de trabajo por lo que de acuerdo con en Líbano-Miralles (2011), “la persona adicta confía en las propias demandas de su trabajo para justificar su conducta, es posible que manipule situaciones o a sus compañeros para asegurarse una necesidad continua de trabajo” (p.26). Por consiguiente, la manipulación de información y de la situación permite que toda acción sea justificada para tener el control de las cargas de trabajo, se logra que sus niveles de ansiedad disminuyan, por el contrario, a ya no tener más tareas por realizar nuevamente empezara sus episodios de angustia.
Relación de tareas innecesarias	En sus intentos por trabajar en todo momento, el adicto al trabajo puede ir tan lejos como para crearse activamente más trabajo. Por ejemplo, puede realizar sus proyectos de la forma más complicada posible, y hacer tareas innecesarias o incluso llegar a crear errores que retrasen su ejecución para posteriormente solucionarlos (Machlowitz, 1980).
Comunicación interpersonal deficiente	Según Hernández-Junco, Herrera-Pérez & Mena Moreno (2019), “la deficiente comunicación interpersonal provoca un deterioro en las relaciones interpersonales, una comunicación informal basada en rumores, desmotivación del personal, discrepancia en la toma de decisiones que afecta la coordinación de las actividades

Problemas de salud	<p>para el logro de los objetivos organizacionales” (p.5). La persona que empieza a padecer <i>workaholism</i> se centra en las tareas laborales y deja de lado el relacionarse con los demás trabajadores; por lo tanto, existe una escasa habilidades de comunicación para el trabajo en equipo. Se considera que es un paso para que aparezcan los conflictos entre compañeros porque no sabe delegar las labores; esto determina que la productividad de la empresa comience a decaer progresivamente. En algunas de las investigaciones que se han realizado hasta la fecha se ha detectado una relación positiva entre adicción al trabajo y la aparición de problemas de salud. Dado que trabajar muchas horas está asociado con elevados niveles de estrés y de enfermedad, principalmente porque los trabajadores no tienen la oportunidad de recuperarse de sus esfuerzos continuos y excesivos (Meijman y Mulder, 1998).</p>
Autoeficacia	<p>Dentro de las investigaciones poco realizadas de las personas adictas al trabajo existe el termine autoeficacia que según Bandura (1997) lo define como “creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados” (p.3). Por lo tanto, en los últimos estudios realizados se ha concluido que existen efectos negativos y perjudiciales a la salud y al rendimiento de capital humano por el exceso de trabajo; sin darse algún tipo de descanso u ocio.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Líbano-Miralles (2011), (Machlowitz, 1980), Hernández-Junco, Herrera-Pérez& Mena Moreno (2019), (Meijman y Mulder, 1998).

Personalidad de los adictos al trabajo

Los factores principales que definen a los *workaholism* se relacionan con el trabajo; es su eje fundamental para su vida. Por ende, las características principales se encuentran principalmente en factores de personalidad que según Friedman & Rosenman (1979),

muchos adictos comparten una serie de características psicológicas del patrón de conducta tipo A. Este es un patrón de acción- emoción en personas que luchan interminablemente por conseguir sus objetivos en el menor tiempo sin importar las consecuencias. De acuerdo al inventario de actividades de Jenkins esta personalidad tiene las siguientes dimensiones: a) La urgencia y la impaciencia (factor S), b) La implicación en el trabajo (factor J), c) La dimensión del comportamiento duro y competitivo (factor H). (p.55)

Ahora bien, estos factores de personalidad tienen sus características como a la impaciencia o urgencia al momento de esperar alguna situación laboral, se vuelven hostiles si las situaciones escapan de su control, la expresión de autoreferencias constantes, énfasis en la propia autonomía, además presentan un compromiso excesivo con la organización a la que pertenecen. Según Caprara, Barbarenelli & Borgogni (1993)

otras características que pueden influir en la adicción al trabajo son las cinco dimensiones de personalidad que surgen del cuestionario *Big Factor*

Questionnaire (BFQ) estas son: Extraversión (E): muestra un nivel elevado de dinamismo y dominancia. Estabilidad emocional (EE): Muestra bajo control de emociones e impulsos. Responsabilidad (R): Muestra un nivel medio de escrupulosidad y perseverancia. Afabilidad (A): Muestra un nivel muy bajo de cooperación y cordialidad. Apertura mental (AM): Muestra un nivel bajo de cultura y experiencia. (p.45)

Por lo tanto, el cuestionario *Big Factor Questionnaire* (BFQ) determina que una persona con *workaholism* presenta bajos niveles de estabilidad emocional al igual se producen altos niveles de ansiedad, vulnerabilidad, emotividad, impaciencia e irritabilidad. Sin embargo, estas personas suelen ser muy poco cordiales con sus compañeros de trabajo y no presentan ningún interés por aquello que los rodea (familia). Una persona con *workaholism* se caracteriza por ser extrovertida, enérgica, dinámica, activa, con facilidad de la palabra, pero es dominante en cualquier situación, imponente, le gusta sobresalir y hacer valer su influencia sobre su equipo de trabajo.

Consecuencias

El *workaholism* se encuentra centrado en aspectos negativos que afecta por completo al ser humano, por lo que se ha considerado a estas personas como infelices e insatisfechos, igualmente al adquirir más trabajo no lo realizan como deberían o no le dan la misma importancia que aplicarían a la tarea; a la vez tiende a generar dificultades entre los compañeros de trabajo. Por otro lado, Boada-Grau & Ficapal-Cusì (2012), menciona que existe dos formas para conocer si la adición al trabajo es positiva o negativa:

Consecuencias a corto plazo: es considerada como aspecto positivo con relación al rendimiento, la satisfacción y el desarrollo profesional; el rendimiento puede ser bueno o excelente a corto plazo, la implicación de los trabajadores se envuelve por completo en la ejecución de tareas; en cuanto al desarrollo profesional es aceptado debido a que se traduce en importantes promociones. [...] Consecuencias a largo plazo: tiene aspectos negativos dado que trabajar muchas horas de forma continua hace que el nivel de energía disminuya, por ende, el desarrollo de las tareas puede verse afectado, esto

debido a que al no tomarse un tiempo para descansar no le permite ser creativo o aportar con nuevas ideas. (p.28)

En concreto las consecuencias que se presenta en el trabajador son perjudiciales, esto teniendo en cuenta que a corto o a largo plazo los aspectos positivos se convertirán en negativos que afectan por completo todo lo que rodea al trabajador, de hecho al dar todo su potencial en el trabajo descuidan su núcleo familiar que sobre todo serian su primera prioridad en lugar de trabajar muchas horas a la semana; más que nada el abrigo del hogar serian su fuente de inspiración, pero al contrario se convierte en una cárcel que le impide trabajar y satisfacer su obsesión por sus tareas.

Modelos teóricos del *workaholism*

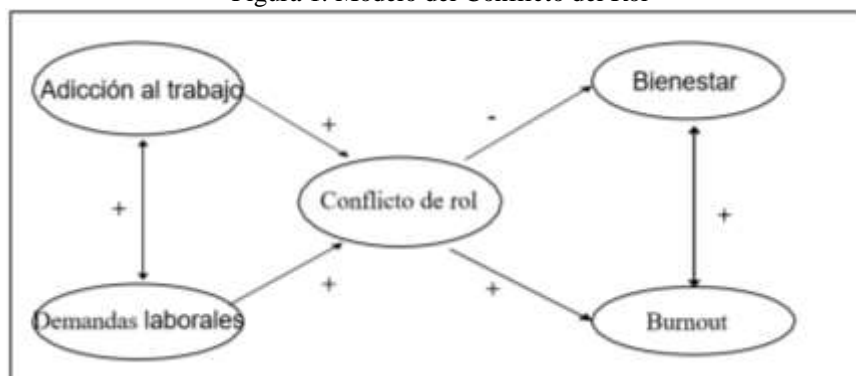
En la actualidad los avances que sean hecho para poder determinar el *workaholism* en las organizaciones se ha podido obtener resultados extraordinarios, no ha sido nada fácil detectarlo; debido a que se tiene en cuenta una serie de elementos para determinar si existe estos tipos de padecimientos en las áreas de trabajo. De la misma forma se hace necesario mencionar que el posible surgimiento del *workaholism* no necesariamente procede de la carga de trabajo que termina la empresa, sino de la disponibilidad que la persona tenga para realizar actividades con frecuencia sin tener la necesidad de descansar, lo que hace que esto se convierte en un comportamiento compulsivo innecesario en el ámbito laboral.

Modelo del conflicto del rol

El modelo del conflicto del rol es descrito de acuerdo con Moriano-León, Cantisano & García-Ael (2019) “como el modelo que puede resaltar el papel mediador entre le *workaholism* y sus consecuencias, además propone efectos recíprocos con las demandas laborales, que a su vez también están relacionadas de forma indirecta con el Síndrome de Burnout” (p.127). Lo que tiende a referirse dicho modelo es que el *workaholism* al relacionarlo con demandas laborales llegarían aumentar la motivación; lo que se verían como algo positivo sin embargo dicho aspecto se da porque al incentivar al profesional tiende aumentar su desempeño; lograr el alcance de objetivos establecidos, el que posiblemente proporcione recompensas satisfactorias.

Pero bien también existen demandas labores que inclusive son negativas y contribuyen a desarrollo del *workaholism*; destruir por completo el bienestar físico y mental del trabajador, por consiguiente, dar paso a una serie de padecimientos como lo es el síndrome de burnout. Este síndrome psicosocial es entendido como el conjunto de la felicidad, satisfacción laboral y principalmente de la salud, el mismo que se expone en la (Figura 1).

Figura 1. Modelo del Conflicto del Rol



Fuente: Moriano-León, Cantisano & García-Ael (2019)

Modelo de la personalidad y los incentivos

Por otro lado, este modelo determina que los rasgos de personalidad al combinarse con incentivos personales y organizacionales generarían problemas en el trabajo de tal manera que las necesidades de trabajar sea cada vez mayor; este modelo refleja claramente la interacción de la persona con el entorno; es decir, que la parte genética no tiene que ver con el comportamiento que sea adquirido por lo que más adelante aumentara sus niveles de adicción, por lo que se lo consideración un riesgo psicosocial en las organizaciones que afectan gravemente a la integridad del trabajador.

Al mismo tiempo existen dos tipos de incentivos que dan paso al desarrollo del *workaholism* que según, Moriano-León, Cantisano & García-Ael (2019) son:

el incentivo personal que se genera a través de valores de cada persona que hacen que se priorice el trabajo antes que otras cosas; a su vez también está el incentivo organizacional que refuerza la adicción a través de medidas como el reconocimiento explícito o complementos salariales aquellas personas que trabajan muchas horas. (p.129)

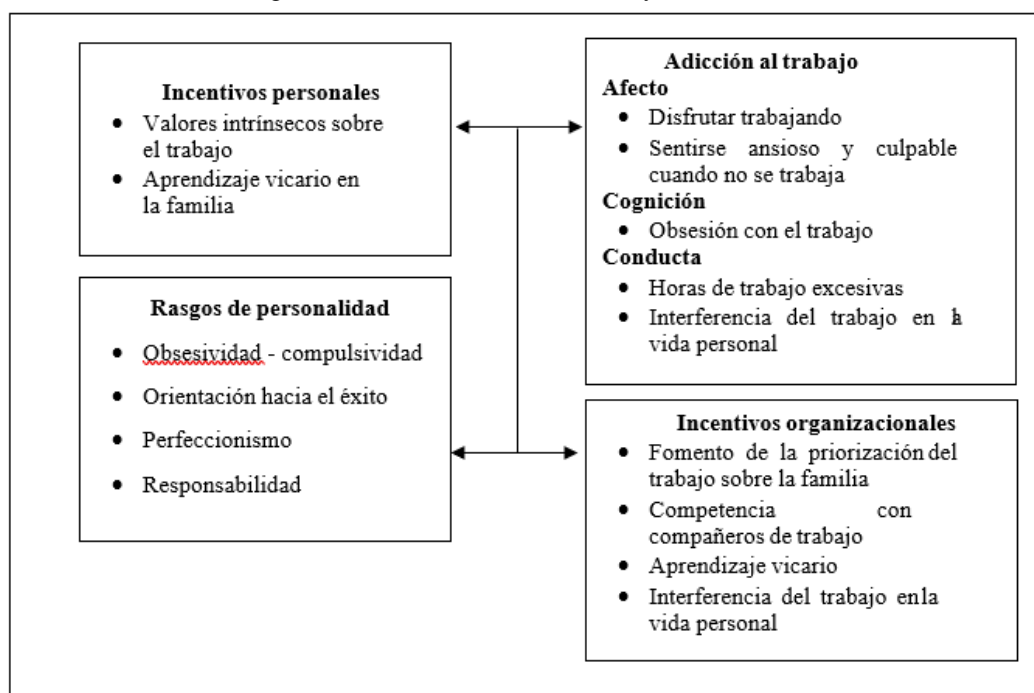
En definitiva, los incentivos tanto personales como organizacionales y en conjunto con los rasgos hacen que la persona trabaje en exceso casi siempre las condiciones ambientales juegan un papel fundamental; esto debido a que comienzan a sentir cierto agrado al trabajar más que tomarse unos minutos para relajarse. (ver Figura 2)

Por el contrario, se considera cuatro rasgos claves fundamentales para detectar a una persona con *workaholism* son: rasgos obsesivos-compulsivos, la orientación hacia el éxito, la perfección y la responsabilidad. Según Líbano-Miralles (2011), describe a los cuatro rasgos claves como:

el primero hace referencia a la obsesión que experimentan los adictos por el trabajo y a la dificultad que tienen para dejar de trabajar. La orientación hacia el éxito influye tanto en el tiempo invertido como en el dedicado a pensar sobre el trabajo, siempre más allá de los requerimientos reales. El perfeccionismo hace referencia a la exactitud con la que se realizan las tareas y se ha relacionado frecuentemente con la adicción. Por último, la responsabilidad está asociada con altos niveles de éxito a través de la planificación y la perseverancia. (p.40)

Estos rasgos de personalidad nos permiten tener una visión más clara de cómo se desarrolla el *workaholism* en una persona y poder detectar este padecimiento a tiempo y no dejar que avance progresivamente; por más aspectos positivos que traiga a la empresa como ser la mejor dentro de la competencia, se cuidarían y se protegerían la vida de los colaboradores para mantener un ambiente laboral sano y productivo.

Figura 2. Modelo de la Personalidad y los Incentivos



Fuente: Moriano-León, Cantisano & García-Ael (2019)

Modelo de afectación-cognición-conducta

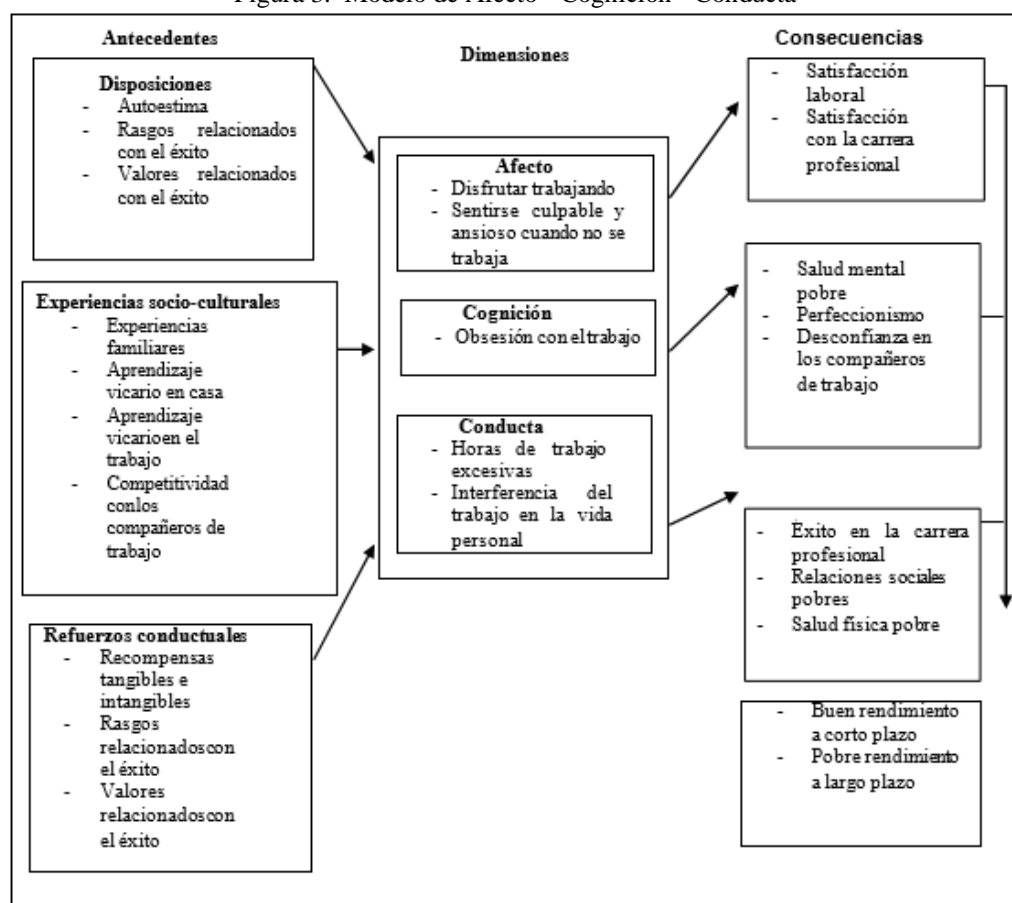
Varias investigaciones la determinan como el tercer modelo mas completo; el cual, intenta exponer como el trabajador llega a convertirse en un workaholism. De acuerdo con Oates (1971),

el modelo considera tres dimensiones básicas en la explicación de la adicción al trabajo. Estas dimensiones son las siguientes: (1) afecto, (2) cognición y (3) conducta. En base a estas tres dimensiones distinguen una serie de antecedentes de la adicción al trabajo que clasifican en: 1.- Disposiciones (Autoestima), 2.- Experiencias Socio-culturales (Experiencias Familiares), y 3.- Refuerzos Conductuales del Ambiente (Recompensas Tangibles e Intangibles). (p.112)

El trabajador comienza a desarrollar esta conducta por aspectos específicos tales como la felicidad y el disfrute por trabajar largas horas en su área de trabajo, la dedicación y el tiempo que emplean para satisfacer su ansiedad de trabajar y por último experimentan síntomas de angustia y estrés caracterizado por dejar de lado el trabajo. (ver Figura 3).

El modelo se asocia también con las consecuencias que presenta el adicto al trabajo que esta de la mano con la satisfacción laboral al igual que con la carrera profesional; de igual forma todas estas dificultades comienzan a tener un efecto en la salud física, mental y psicológica del ser humano.

Figura 3. Modelo de Afecto - Cognición - Conducta



Fuente: Oates (1971)

Modelo de esfuerzo – recompensa

Los autores estipulan que los *workaholism* se entienden como trabajadores que intentan alcanzar sus objetivos y colocar todo su esfuerzo día con día; pero además, tienen en consideración que todo sacrificio tendría una gran recompensa y más si las horas de trabajo exceden más de las 8 horas permitidas, es decir, horas extras que estas personas realizan para satisfacer su impulso incontrolable de laborar. Por otra parte, para una mejor explicación de la adicción al trabajo se determina que Peirpel & Jones (2001),

proponen un modelo teórico específico de adicción al trabajo que considera dos dimensiones independientes a partir de las cuales es posible estudiar la adicción al trabajo: la percepción del esfuerzo que realiza la persona y la percepción de la recompensa recibida. (ver Figura 1.4). En función de la combinación de estas dos dimensiones estos autores distinguen cuatro tipos de trabajadores: 1.- adictos al trabajo, 2.- *overworkers*, 3.- *withholders* y 4.- coleccionistas. (p.375)

Por ello, en algunas investigaciones realizadas se ha determinado que, en un estudio de Reino Unido con una población de 174 trabajadores, los resultados obtenidos confirmaron que las recompensas también forman parte de la adicción; es proveniente del esfuerzo desmedido que tienen los trabajadores que padecen este problema.

Figura 4. Modelo de Esfuerzo - Recompensa



Fuente: Peirpel y Jones (2001)

No obstante, el capital humano es el principal causante de la adicción al trabajo por lo que según Lábano-Miralles (2011), determina que

los '*overworkers*' serían aquellos trabajadores que perciben un desequilibrio entre el esfuerzo que realizan (grande) y la recompensa que reciben (pequeña), y que por tanto experimentarán sentimientos de impotencia y frustración. Por otro lado, los '*withholders*' serían los que perciben que se esfuerzan poco en la realización de la tarea y que este pequeño esfuerzo va acompañado de una recompensa igualmente pequeña. Son personas poco motivadas que suelen

tener bajo rendimiento. Finalmente están los ‘coleccionistas’, que serían aquellos trabajadores que perciben que se esfuerzan poco pero que a cambio reciben grandes recompensas. Estos trabajadores por poco que se implicaran en una tarea ya percibirían ganancias, por lo que suelen ser personas motivadas y que obtienen buenos resultados. (p.36)

Así pues, los *workaholism* son las personas que se encuentra en constante exposición a los riesgos de contraer problemas de salud mental y física; este fenómeno se disfraza de aspectos positivos como lo son la responsabilidad, dedicación al trabajo y sacrificio de la vida personal, dedicar largas horas de trabajo que impiden detectar y tener un diagnóstico correcto de este padecimiento.

Dimensiones del *workaholism*

Por otra parte, se deduce que la mayor parte de profesionales a pesar de sentirse motivados y disfrutar mucho de lo que desempeñan; sienten la necesidad de establecer un equilibrio entre su vida laboral como familiar y social; en otras palabras, se necesita de un descanso mental y corporal para dejar un lado las tensiones y seguir adelante con el trabajo. Pese a ello se determina que los seres humanos no son máquinas para laborar sin parar por más de ocho horas diarias, el cuerpo humano por sí solo tiende a pedir descanso, esto se reflejaría en un bajo rendimiento laboral. Al contrario, en las personas adictas al trabajo no se ve reflejan por lo que en las entidades esto se llegarían considerarse como un modelo a seguir que genere aspectos positivos.

Se ha vuelto complicado detectar este tipo de problema en las organizaciones por lo que se ha establecido según Scott, Moore & Miceli (1997), tres tipos de patrones en el *Workaholism*:

Compulsivo dependiente: está totalmente relacionado con los niveles de ansiedad, estrés, problemas físicos y psicológicos, y está negativamente relacionado con los resultados del trabajo, el trabajo y la satisfacción de la vida.

El perfeccionista obsesivo-compulsivo: ante situaciones inadecuadas aprovecha para tener el control está relacionado con los niveles de estrés, los

problemas físicos y psicológicos, la hostilidad en las relaciones interpersonales, como ser constantemente sustituido o reemplazado y al ausentismo.

El orientado a logros el adicto: al trabajo está positivamente relacionado con el trabajo y la satisfacción de la vida cuando hay recompensas de la organización por el logro y las demandas personales son bajas, la salud física y psicológica, los resultados en el trabajo y un comportamiento profesional pero social. (Citado en Quiceno & Vinaccia-Alpi, 2007, p.136)

Con respecto de estos patrones de comportamientos vale decir que las consecuencias que trae consigo son muy perjudiciales para el bienestar de empleado, afectado no solo su salud sino también destruye por completo su vida familiar, a pesar de que su rendimiento sea satisfactorio podría ocasionar conflictos con otros empleados; siempre este tipo de personas les gusta trabajar solos y no en equipo, pues repartirse el trabajo se convertiría en algo desagradable, al entender que no se hace valer su esfuerzo y que necesita ayuda.

Triada del *workaholism*

Es importante mencionar que el primer multidimensional de adicción en el que prescribieron tres dimensiones se fundamentó a partir de Spencer & Robbins (1992),

Participación en el trabajo es la dedicación al trabajo.

Unidad de Trabajo constituye las presiones internas que obligan al empleado a trabajar.

Disfrute del Trabajo es el placer derivado del trabajo mismo. La dimensión de participación se refiere al compromiso de los empleados con su trabajo y el tiempo invertido en él. (citado en Shkoler, Rabenu & Tziner, 2017, p.194)

A través de esta triada se ha podido determinar que la adicción al trabajo además de ser nocivo y perjudicial para la salud, no esencialmente implica estar feliz consigo mismo; incluso, siempre se siente satisfecho con todo lo que realice, busca tareas por desempeñar mucho más de lo que demanda la organización, debido a que su obsesión por trabajar no dejara que tenga pensamientos de algún tipo de descanso u ocio para relajarse; después de todo su único centro es laborar duro y sacrificar todo lo demás para obtener recompensas.

1.3. Compromiso organizacional

En primer lugar, se determina que el compromiso organizacional es un elemento indispensable para conocer la pasión y lealtad que los empleados presentan en el desarrollo de su labor; de la misma manera organizaciones importantes no solo buscan alcanzar sus objetivos, sino que se enfoca en fortalecer ciertos lazos de fidelidad y eficacia con los miembros que conforma cada área, los mismo que se van fortalecido si dicha organización es transparente en proporcionar información; se otorga ser parte de las decisiones que se toman en conjunto.

Ganarse la confianza de los equipos de trabajo no es una tarea sencilla por lo que hay que reforzarla mediante la ayuda del departamento de recursos humanos y mostrar tanto a los clientes internos como externos que la organización presenta una cultura laboral verdadera y positiva en la que cada miembro se pueda sentirse motivado, valorado e incluso reflejarían que es capaz de destacar en su labor, mediante su contribución de ideas nuevas e innovadoras, lograrían cambios significativos.

Incluso al tener en cuenta que si existe algún tipo de dificultad los empleados presentan la suficiente confianza para comunicar abiertamente sobre el tema, y de esta manera encontrar soluciones en equipo. Para Blanco & Castro (2011) “se considera el compromiso como un mecanismo que produce comportamientos sólidos, que favorecen el desenvolvimiento de las personas con las líneas consistentes de actividad, que ellas mismas eligieron para la obtención de sus propósitos” (p. 219). Esta definición hace alusión que todo trabajador crearían un sentimiento de apego que le permita sentirse respaldado y protegido.

Formar un ambiente de trabajo en donde los trabajadores tengan la disposición de creer y aceptar como suyas las normas, valores y objetivos que están establecidos; mediante ello poder dar a notar y valorar esfuerzo y el deseo que los impulsa a realizar las cosas con responsabilidad y amor trabajo. Al mismo tiempo Harris-Mestre, Paz-Marcano & Franco-Segovia (2014), determina que según Robbins:

el compromiso organizacional como el grado en que un empleado se identifica con una organización determinada, así como con sus metas, dese mantener su membresía en la misma, es decir, al tener un nivel de compromiso

organizacional, el personal muestra mayor sentido de identificación con la organización para la cual labora. (p.95)

Entre tanto, el compromiso organizacional es un método que logra determinar la permanencia de los trabajadores en su puesto de trabajo, considerar que lo esencial es contar con personal que tenga una actitud positiva; que llegue bien en alto el nombre de su organización, y que su desempeño no solo sea por lograr alcanzar el éxito si no que también logre contribuir un ambiente de trabajo más confortable que evite los conflictos; y aumente el trabajo de equipo; se trata de contagiar emoción y pasión por la ejecución de trabajo; siempre y si se haya dado la identificación, por lo que permita que aumente la participación y mejoras en el trabajo.

Antecedentes del compromiso organizacional

El compromiso organizacional desde tiempos remotos ha sido una variable muy estudiada dentro de toda organización; al asumir que las personas son el centro principal para obtener mejoras en el mercado, además de convertirlas en una herramienta fundamental para alcanzar la realización profesional y poder satisfacer sus propias necesidades.

Se considera que la mayor parte de tiempo de las personas se ve empleado en el ámbito laboral, en otras palabras las organizaciones son el lugar perfecto en donde el individuo va a indicar sus habilidades y competencias siempre; si primero se haya fortalecido el proceso de identificación con la misma, si es así el caso se puede exponer un buen desempeño con respecto a la ejecución de diversas tareas que le demanda su área de trabajo; pero al contrario si la persona no lo hacen los problemas comenzaran a surgir, siendo este hecho para nada beneficioso. De acuerdo con Durán-Nevada (2018) “para las organizaciones del siglo XXI es importante mantener la competitividad a largo plazo y el compromiso aporta significativamente a este objetivo” (p.14). Esto quiere decir que la relación del empleado y la empresa serian satisfactoria, sin embargo, existe la posibilidad de que no exista una compatibilidad en las metas y objetivos, la misma que causa conflicto e inestabilidad en la organización.

Por lo que en ocasiones tener conocimiento sobre la identificación del personal con la organización se ha vuelto en una de las principales estrategias en el área laboral, sin duda podría considerarse un eje importante para la selección, capacitación y desarrollo organizacional; lo que las organizaciones de hoy en día están buscando para mantenerse en el mercado competitivo.

Por otro lado, es importante mencionar que la respuesta tan esperada por las organizaciones con respecto al compromiso de sus empleados se base en un 100% de desempeño en la realización de sus tareas; esto con referencia que el ritmo de trabajo aumentara cada vez más para poder entregar al consumidor final productos de calidad, si al notar que la organización se preocupa tanto por sus empleados como por la satisfacción de sus clientes.

Cuadro 3. Antecedentes de los tres componentes de compromiso organizacional

Componentes	
Compromiso afectivo	<p>Condiciones de trabajo: en cuanto a esta sub-categoría, los autores refieren ante todo a la percepción que inspiran en sus trabajadores, las políticas que la empresa posee, hace especial énfasis en las vías o canales mediante, los cuales, estas organizaciones hacen llegar o transmiten esas políticas a sus trabajadores, se considera que el medio y la forma de transmisión resulta fundamental en la generación de compromiso organizacional del trabajador para la organización. (Meyer y Allen, 1997).</p> <p>Expectativas satisfechas: según estos autores es en este apartado donde se han hallado las correlaciones más fuertes, pues a su consideración a medida que el individuo ve satisfechas sus expectativas y/o necesidades por parte de la organización o gracias a ésta, en la misma medida dicho trabajador se siente atado a su organización, por lo que desarrolla un alto grado de compromiso de carácter afectivo.</p>
Compromiso continuidad	<p>Beneficios acumulados: Inversiones: en relación a esta categoría, se encontró que el individuo tenga a valorar el tiempo y dedicación que le ha costado la adquisición de sus destrezas y habilidades y el costo que le implicaría la posibilidad de trasladarse a otra organización, considera en este sentido los posibles costos que le representarían un posible traslado de su familia hacia otra zona, transporte, etc. De igual modo en este apartado, se consideran la valoración o percepción del status inherente al cargo que el individuo ha alcanzado en la organización, así como también las contraprestaciones de índole material o monetaria que esta le reportan. Disponibilidad de empleo: alternativas dentro de esta categoría encontraran las percepciones individuales de cada individuo sobre sus destrezas y/o habilidades y la capacidad de transferir estas a la organización, no sin antes hacer una evaluación del mercado de trabajo, si en este proceso se encuentra una alta demanda de las habilidades o deseo de permanencia para la organización empleadora es menor. En pocas palabras, a medida que aumentan las alternativas del trabajo del individuo, menor es el sentimiento o componente de continuidad.</p>
Compromiso normativo	<p>Valores personales: Este sentimiento de lealtad del individuo con la organización se deriva de presiones de tipo cultural o familiar.</p> <p>Obligaciones morales: sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que se hace. (Meyer y Allen 1997).</p>

Fuente: Tomado de Mijares (2011, p. 14-20) cita a Spectron (2002)

Características

De la misma forma, en las organizaciones se identificaría un alto nivel de compromiso que de acuerdo con *Talent Management* (2015) está relacionado con las siguientes características:

Hacen del *feedback* su día a día. Es decir, la retroalimentación es de doble vía, líder-colaborador.

Resaltan las fortalezas del colaborador y expectativas en las reuniones de gestión del desempeño.

Asignan proyectos de confianza y exposición en temas de experticia.

Cultura de aprendizaje continuo mediante experiencias en el rol, coaching y entrenamiento.

Fomentan el trabajo en equipo con el objetivo de ganar-ganar.

Colaboradores que muestran un alto nivel de compromiso con su empresa.

(citado Dùran-Naveda, 2018, p. 9)

Esto hace referencia que en la mayor parte de las organizaciones esto se deberían a ciertos comportamientos efectivos que favorecen al compromiso de los trabajadores; la finalidad de la empresa siempre es mantener satisfecho a sus clientes, al saber que los empleados siempre aportaran todo su conocimiento y aprendizaje en la elaboración de productos o servicios que esté presente; al aportar con ideas creativas y nuevas se lograra grandes cambios que favorezcan la producción y al capital para mantener el prestigio y sostenibilidad.

Al contrario, el desempeño siempre serian mayor si los empleados están comprometidos y motivados, emitirán vibras positivas que contagia al resto de empleados para manifestar así que su trabajo es lo primordial, pues es una herramienta que permite encontrar la autorrealización del individuo por medio de reconocimientos y más que nada que refleje un sentimiento de orgullo por pertenecer a ella esto debido a que la empresa cubre con todas las expectativas que el individuo espera; por ende, el compromiso fortalece la fuerza laboral lo que se hace necesario valorar la dedicación que los trabajadores emplean en el ámbito laboral; por otra parte es fundamental profundizar en la dificultades que se generan para poder adoptar medidas oportunas para sacar adelante a la organización y al empleado; sin que nadie se vea afectado, lo principal es buscar las causas no los culpables.

Teorías del compromiso organizacional

Modelo de Mowday, Steers & Porte

Esta teoría considera que el compromiso organizacional es una forma de responsabilidad que se tiene con el empleado, debido a que se incentivarían y motivarían para que su compromiso se eleve; debido a que se anhela que el desempeño sea máximo para que la producción sea efectiva.

El enfoque de esta teoría explica tres principales factores los mismo que son la fuente de convicción y aceptación de los objetivos, la disposición efectiva de ejercer un esfuerzo considerable en el propio beneficio de la organización y finalmente la fuerza que se impone en el deseo de tener seguro la permanecía como miembro de la organización. Se enfatiza en el poder de identificación que el individuo tenga con la organización; lo que se resalta es la participación y la responsabilidad.

Sin embargo, en este modelo también se habla de tres importes dimensiones que acuerdo con Harris-Mestre, Paz-Marcano & Franco-Segovia (2014), se expresarían como:

Identificación, siendo ésta la aceptación de las metas organizacionales, lo cual conduce a la identificación con sus objetivos y valores.

Lealtad, que conlleva al respeto, cumplimiento, así como a ejercer esfuerzos considerables por la organización a la cual se pertenece.

Lealtad, éste no es más que el deseo de ser parte y permanecer dentro de la organización. (p.95)

De allí que, el compromiso de los trabajadores está influido por las percepción que ellos tienen, de otra forma habría mayores compromisos con las organizaciones esto se da muchas de las veces al no proporcionar un incremento en la seguridad o en la autorrealización esta hace que el trabajador empiece a buscar nuevas oportunidades fuera de la organización actual en el que se encuentra; las habilidades y competencias que han desarrollado son de mucha ayuda para ser aceptado en otras que cumplan con todos los requisitos que el individuo requiere, para poder crecer y sentirse pleno consigo mismo, comenzarían a sentir que

comprometiéndose con otras organizaciones incrementara su lealtad y se comenzara a valorar el tiempo que invierte en cada tarea ejecutada.

La identificación con la organización hace referencia a la manera en cómo los individuos se van a asociar con las metas que están establecidas en la organización; sin embargo, estas son comparadas con las que se espera obtener a largo o a corto plazo por el empleado. Según Harris-Mestre, Paz-Marcano & Franco-Segovia (2014) “los individuos se comprometan con la institución donde laboran, se incrementarán las posibilidades de permanecer en ella, se posibilita el desarrollo de las habilidades y necesidades colectivas, se conlleva a la estructuración de equipos de trabajo cohesionados” (p.96): Mientras mayor sea el compromiso la situación de la organización cambia, volviéndose más eficaz y en consecuencia, el logro más rápido y dinámico de metas y objetivos propuestos; de esta manera se comienza a proponer nuevas metas a corto plazo que, asimismo, serán fuente de superación y fortalecimiento.

Involucramiento en el trabajo se refiere a la manera en que el empleado comienza a asociarse con sus labores, se demuestra que es el trabajo que tanto espero; en el cual, va a aportar todos sus conocimientos y habilidades para aumentar los niveles de producción. Acorde con Harris-Mestre, Paz-Marcano & Franco-Segovia (2014) “los trabajadores consideran importante desempeñar labores significativas y hacerlo en forma correcta; los cuales, son elementos básicos de su identidad laboral; esta dimensión incluye aspectos como decisiones, participación, esfuerzo, interés y rendimiento” (p.96). Esto se refiere a que el trabajador se encuentra bien identificado con la tarea que realiza, pues está confiado y seguro de los conocimientos que está aplicado; además, refleja agrado e importancia a cada detalle que pueda faltar al producto, para sobresalir con sus ideas o creaciones que le invierte a la tarea, si al notar que es importante y sabe cuidar su trabajo.

La lealtad hacia la organización se considera como el grado de satisfacción que presentan los trabajadores antiguos en respecto de la percepción que tenían y que ha sido gratamente beneficioso, por lo que según Harris-Mestre, Paz-Marcano & Franco-Segovia (2014), “como resultado de ello, es poco usual que este tipo de trabajador sea impuntual, o suela ausentarse, por el contrario, muestra disposición a trabajar jornadas prolongadas, se esfuerza por alcanzar un alto nivel de desempeño” (p.96): El trabajador al ser leal demuestra que los

valores que acogió como suyos están dando frutos; así como también ha generado mejoras en la comunicación, incluso el ambiente laboral se ha fortalecido y ha pasado de ser competitivo a trabajar en grupo para lograr manifestar que todos persiguen el mismo fin; sin la necesidad de causar conflictos entre compañeros de trabajo.

Modelo de Meyer & Allen

Este es un modelo propuesto por Meyer y Allen en 1987, que es conocido como uno de los más completos; determina que el compromiso organizacional es un estado psicológico del individuo que le permite desarrollarse profesionalmente. Es un medio que permite mejorar la motivación para que la disposición de llevar a cabo una tarea sea con el mejor desempeño y esfuerzo para que dé resultados esperados; sin darse la necesidad de realizar cambios forzados a tareas que no son de interés.

En primer lugar, se encuentra el compromiso afectivo que es conocido como el deseo, que determina el grado emocional que los empleados tienen; empiezan a surgir lazos fuertes que contribuyen al alcance eficaz de objetivos que está relacionado con la misión, al trabajar en equipo se puede lograr su más pronto su alcance, la emotividad aumentara para permitir que el individuo se sienta orgulloso de emplear su esfuerzo en arduas horas de trabajo. Para Blanco & Castro (2011) “el compromiso afectivo es el lazo emocional que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización” (p.220). Los trabajadores en este primer punto ya están identificados y son capaces de comenzar a generar nuevas ideas para transformar a la empresa, así mismo si esta se encuentra en problemas, hacen todo lo posible para volverla a levantar.

En segundo lugar, se encuentra el compromiso de continuidad o también llamado necesidad, hace referencia al tiempo invertido por parte del trabajador en tareas que no han sido mucho de su agrado, pero mediante ellas han ido adquirido nuevos aprendizajes y se ha podido crecer en su desarrollado; se da por hecho que al obtener conocimientos y habilidades, mejorarían la ejecución de tareas; en el cual, se ha formado y fortalecido un sentimiento de apego, incluso también a la falta de oportunidades en el exterior que por tanto llegarían a ser beneficioso.

Esto da la oportunidad de fortalecer lazos con el empleador y tratar de generar un compromiso estable. Según lo determina Dúran-Nevada (2018) “el compromiso de continuidad es el vínculo emocional entre la persona y la empresa que se forma en base a un interés pragmático” (p11). En otras palabras, el trabajador se identifica con la organización en base al tiempo y al esfuerzo que por años ha dedicado a la producción; de hecho, con respecto al dinero que esta le proporciona y es el principal motivo que le impide dejarla; se da la probabilidad de que pueda perderlo todo, por los escasos de oportunidades que trabajar con ello mejora su identificación y apego.

En tercer lugar, está el compromiso normativo o de deber; en el cual, se basa en la lealtad del trabajador que casi siempre es producida por obligaciones morales, por lo que sea hace importante la reciprocidad, con el paso del tiempo esto se disminuye si las empresas ya no cubrirían con las necesidades y es ahí donde el trabajador a pesar de su deuda con la organización tratara de buscar mejores opciones fuera de la organización.

Finalmente, el compromiso normativo se define según con Blanco & Castro (2011) “como el apego moral en el que se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el empleado” (p. 221). Por último, se determina que el sentimiento de pertenencia hacia la organización aumenta la obligación moral, debido a que, al sentirse comprometido, el empleado es responsable de aportar y laborar con eficacia para poder ser retribuido y satisfacer sus necesidades; evitar todo tipo de complicaciones en su nivel de productividad.

Por otro lado, el compromiso se entiende como la fuerza con la que se identifica y se relaciona el trabajador con la organización, al desarrollarse los tres tipos de compromiso afectivo, normativo y calculado (tabla 4) los niveles de responsabilidad incrementan al realizar un trabajo de calidad y el desempeño del operario se vuelve eficiente y producir mayores ingresos a la organización.

Cuadro 4. Resumen de clasificación de compromiso organizacional según Sandoval

Compromiso Organizacional	
Compromiso afectivo	Es la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente, es decir, la adhesión emocional del empleado hacia la empresa.
Compromiso normativo	El trabajador que responde de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos.
Compromiso calculado (continuidad)	Como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo.

Fuente: Tomando de Sandoval et al (2018, p. 10)

1.4. Relación del *workaholism* y el compromiso organizacional

En investigaciones recientes realizadas en la ciudad de México se determinó que el *workaholism* presenta síntomas como el estrés, compulsión y largas jornadas de trabajo; por lo que forma parte de los riesgos psicosociales más peligrosos que padecerían los operarios en sus áreas de trabajo; se concluye que los síntomas estarían camuflados y aparentarían ser aspectos positivos. Según OIT (2013) “la adicción al trabajo al igual que el resto de los factores psicosociales, repercute de forma significativa a mediano o largo plazo sobre la salud provoca estrés, fatiga crónica, envejecimiento prematuro y trastornos psicósomáticos; tras estas afectaciones, pero no reduce la satisfacción sobre las actividades relacionadas con el trabajo y, por lo tanto; el compromiso del organizacional empieza aumentar sus niveles se considera positivo para la organizacional” (p.5). La actividad laboral es importante para el ser humano, pero algunas de las veces el esfuerzo y la responsabilidad por alcanzar metas y ser eficiente y eficaz en el trabajo trae complicaciones a la salud.

Sin embargo, unos de los conceptos con los que se suele combinar el *workaholism* es con el compromiso organizacional. En efecto, Oates (1971) “considera que el *workaholism* a veces ha sido interpretada como un caso de compromiso extremo con la organización o con algún aspecto de la misma” (p.6). Al compararse estos dos conceptos no sería necesario que se realice investigaciones sobre el *workaholism*; mediante teorías desarrolladas de compromiso organizacional se podría exponer la naturaleza, causas y consecuencias del cómo se origina la adicción al trabajo. Pero gracias a los estudios realizados se denota, detalladamente los constructos: detectar claramente que presentan una relación entre las variables. El compromiso organizacional presenta un componente actitudinal importante, mientras que por otro lado el *workaholism* tiene un componente es más difuso; a lo que se refiere, que ambas podrían confinarse y tener un solo significado.

Por el contrario, es importante mencionar el punto de vista de Meyer, Allen & Smith (1993) “lo definen como un constructo multidimensional formado por tres aspectos principales: 1) un lazo afectivo con la organización, 2) un coste percibido por dejar la organización y 3) una obligación de permanecer en la misma” (p.550). Sin embargo, Morrow (1993) “por el contrario, determina que los adictos al trabajo dedican muchas a horas a trabajar independientemente de los sentimientos que tengan hacia un trabajo u organización particular” (p.8). Por consiguiente, ambas definiciones presentan cierta coincidencia: el compromiso se define en términos conductuales, por lo que es afectivo por naturaleza; por tanto, se manifiesta necesariamente en el tiempo empleado en actividades laborales, y es una reacción que varía en función del trabajador y de otros factores situacionales que se presentan a diario en el trabajo.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

En el desarrollo de la presente investigación sobre la relación del *workaholism* y el compromiso organizacional: caso de estudio, surge necesidades para el cumplimiento de los objetivos propuesto; por ende, según Hernández Sampieri, Fernández -Collado & Baptista-Lucio (2010), el proceso metodológico “es el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento” (p.128). Por lo tanto, se ha determinado los siguientes parámetros en cuanto a enfoque, diseño, muestra y recolección de datos.

2.1. Tipo de investigación, enfoque y alcance

Para esta investigación es necesario un enfoque cuantitativo que de acuerdo con Guerrero & Guerrero (2014) “consiste en contrastar hipótesis desde el punto de vista probabilístico y, en caso de ser aceptadas y demostradas en circunstancias distintas, a partir de ellas elaborar teorías generales” (p. 48). La cual permita medir la frecuencia de las variables establecidas y lograr observar sus condiciones reales, mediante la recopilación de datos numéricos; para lo cual, se recurrió a dos instrumentos psicológicos fundamentales: WART *Work Addiction Risk Test* de Robinson, (1999) y la Escala de Meyer, Allen & Smith (1997) de Compromiso Organizacional, para conocer cuáles son los índices tanto de *workaholism* como de compromiso organizacional en la entidad pública. Consecutivamente, la información que se obtengan en los instrumentos pasa a ser analizados en el programa estadístico (SPSS); con la finalidad de contar con resultados adecuados que permitan una acertada toma de decisiones en cuanto a la presunción de dicha relación entre variables.

La investigación tiene a su vez un alcance descriptivo, que permite detallar situaciones, perfiles de persona, grupos, fenómenos o eventos que son de interés, al medir, y se evidencia las características cuando se someten a un análisis. Danhke, (1989 citado por Hernández-Fernández & Baptista, 2004).

Por ende, para uno de los expertos en investigaciones de campo como lo es Hernández-Sampiere et al. (2014), “los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un

grupo o población” (p.92). La información que recolecto es de manera independiente sobre las variables que se van a estudiar en la investigación, por lo que su finalidad no es indicar como se relacionan entre sí.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de San Pedro de Pelileo, se detalló cómo se manifiestan las variables en cuanto al contexto, situaciones y sucesos que se desarrollan. Según con Hernández et al. (2014) “los diseños transaccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población” (p.156). Por ejemplo, en la investigación se mostraron con precisión las dimensiones tanto de compromiso organizacional como de *workaholism* que se obtuvieron en las áreas administrativa de la entidad pública; primero se limitó a medir cada uno de los componentes para luego ser descritos correctamente.

A su vez, se muestra un alcance correlacional que mide cada variable para ver si existe o no relación entre ellas; además de predecir el valor aproximado que tenga un grupo de individuos o fenómenos en una variable a partir del valor que tienen en la variable relacionada (Hernández-Fernández & Baptista, 2004).

La finalidad del estudio correlacional de acuerdo con Hernández et al. (2014),
conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones (p.92).

Se midió cada una de las dimensiones o componentes de las variables de compromiso organizacional y *workaholism* para luego ser cuantificadas y probadas con la finalidad de poder otorgar sus vinculaciones; posteriormente, fueron sustentados mediante la hipótesis. De esa forma se evaluaron los grados de asociación entre las variables de estudio.

En último lugar, un diseño no experimental que de acuerdo con Hernández et al. (2010), “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152). Por lo tanto,

analizaron en esa investigación las reacciones que tuvieron cada empleado en su área de trabajo de forma natural, sin genera alguna situación que les desconcierten.

Finalmente, la investigación presenta una corte transversal, debido a que dicho estudio se realizó en un lapso determinado de tiempo, concretamente en el mes marzo del año 2021 en las áreas administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de San Pedro de Pelileo.

2.2. Población y Muestra

La presente investigación, se llevó a cabo durante el periodo del mes de junio del año 2021 en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón San Pedro de Pelileo, que cuenta con una población de 134 participantes que comprenden al 100% de los empleados del área administrativa: servicios generales, servicios sociales y servicios comunales.

Sin embargo, debido a los diversos cambios y a los nuevos protocolos de bioseguridad implantados por el Ministerio de Salud que se produjeron por la Pandemia Mundial de Covid-19, solo se logró trabajar con una muestra delimitada de 85 colaboradores que corresponde a un 63% de la población; debido a que su gran mayoría los profesionales se encontraban en teletrabajo, sus áreas de trabajo se encontraban en otras zonas fuera del cantón y sus horarios de trabajo fueron modificados por el número de aforo dentro de la institución; por ese motivo, no fue posible evaluar en su totalidad al personal.

Análisis descriptivo de la población

Continuación, se detalla las características sociodemográficas de los colaboradores del área administrativa del GAD Municipal de Cantón San Pedro de Pelileo que comprenden: edad, sexo y formación académica.

Tabla 1. Análisis sociodemográfico de la población: sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	59	69%
Femenino	26	31%
Total	85	100%

Fuente: Datos de investigación
Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

Como se observar en la tabla 5, en la entidad pública de San Pedro de Pelileo el 69% del personal pertenece al género masculino, mientras que el 31% al género femenino; donde se hace notorio que existe un mayor número de población masculina en las áreas administrativas.

Tabla 2. Análisis sociodemográfico de la población: edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 - 40	46	54%
41 - 65	39	46%
66 - 99	0	0%
Total	85	100%

Fuente: Datos de investigación
Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

En la tabla 6, se determina que la edad de los empleados en un 54 % oscila entre los 18 a 40 años de edad; por otro lado, en un 46% corresponde a la población que se encuentra entre los 41 a 65 años.

Tabla 3. Análisis sociodemográfico de la población: formación académica

Formación Académica	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundaria	4	5%
Tercer Nivel	60	70%
Cuarto nivel	21	25%
Total	85	100%

Fuente: Datos de investigación
Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

En cuanto a la formación académica de la población, se determina en la tabla 7 que el 70 % de los colaboradores tienen una instrucción de tercer nivel; sin embargo, el otro 25 % corresponde a una instrucción de cuarto nivel académico y; finalmente, el 5% de la población logro culminar sus estudios secundarios.

2.3. Técnicas e instrumento de recolección de información

Para la recolección de información se hizo necesario la utilización de dos cuestionarios fundamentales; los cuales, son: Work addiction risk test de Robbinson (1999) y Escala de compromiso organizacional Meyer & Allen (1997), que tienen como finalidad conseguir los datos o antecedentes objetivos de la realidad de los trabajadores en su día a día. Con ello, se corroboró si la información es oportuna y probar la hipótesis de la investigación y alcanzar los distintos objetivos de estudio ya planeados.

No obstante, se considera que la utilización de instrumentos ayuda a reforzar el marco teórico de la investigación, con la obtención de datos específicos exactos de las personas en su contexto natural: números que fueron analizados en un proceso estadístico para obtener resultados concretos con una baja posibilidad de sesgo, que facilite una buena toma de decisiones tanto en precisión como en predicción.

(WART) Work addiction Risk Test de Robinson (1999)

a) Ficha técnica

Instrumento:	Cuestionario de Riesgo de Adicción al Trabajo (WART)
Autor:	Robinson
Año:	1999
Versión:	WART, (Robinson, 1999) Traducido por Javier Fernández Montalvo, Enrique Echeburúa.
Edad de aplicación:	17 años en adelante.
Total:	25 ítems

b) Especialidades del instrumento

La finalidad de este instrumento es evaluar el riesgo de adicción al trabajo que presentan los colaboradores del área administrativa de la entidad pública en sus cinco niveles: Tendencias compulsivas evalúa 9 ítems (3, 5, 6, 7, 8, 14,15, 18, 19, 20), Control tiene 7 ítems (2, 4, 11, 12, 16, 17, 22), Comunicación deteriorada y autoabsorción abordan 5 ítems (13, 21, 23, 24, 25), Incapacidad para delegar le corresponde un solo ítem (1) y; finalmente, la Autoestima posee dos ítems (9 y 10). De acuerdo con Flowers y Robinson (2002), las dos primeras dimensiones son los elementos clave para diferenciar a los adictos al trabajo.

c) Administración del instrumento

El Cuestionario de Riesgo de Adicción al Trabajo (WART) tiene una duración de aproximadamente de 10 minutos, es aplicado de forma individual como colectiva.

d) Validez y Confiabilidad

El instrumento de Riesgo de Adicción al Trabajo (WART) fue llevado a cabo como una medida tentativa de autoinforme que se les aplicó a 363 estudiantes universitarios; en el cual, se logró obtener un valor $\mu = .88$ de consistencia interna de las puntuaciones. Por consiguiente, dichos puntajes fueron comparados con la escala de autoevaluación de tipo A y Jenkins Activity Survey y la State - Trait Anxiety Inventory. Mediante muestras por mitades se obtuvo una confiabilidad y una validez concurrente de $\mu = .85$ Alfa de Cronbach; estos resultados exactos respaldaron la utilidad psicométrica para el estudio y la práctica clínica. (Robinson, 1999).

e) Calificación

El instrumento de evaluación consta de 25 afirmaciones o ítems. Su escala es de tipo Likert las cuales las respuestas se puntúan de la siguiente manera (1 = muy en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = de acuerdo y 4 = muy de acuerdo).

f) Descripción de la calificación

La puntuación total es la suma de las respuestas a los ítems 25 a 100 y cuanto más alta sea la puntuación, más se considera adicto al trabajo.

25 a 56 = Bajo (Sin presencia de algún riesgo de adicción al trabajo)

57 a 66 = Medio (Riesgo de adicción al trabajo promedio)

67 a 100 = Alto (Índices elevados de adicción al trabajo)

Escala de compromiso organizacional Meyer & Allen (1997)

a) Ficha técnica

Instrumento:	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autor:	John Meyer y Natalie Allen
Particularidad:	Instrumento de Información Psicológico
Año:	1997
Versión:	La escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

(1997) ha sido adaptada y aprobada en versión español por Luis Arciniega y Luis Gonzáles en México (2006).

Edad de aplicación: 17 años en adelante

Total: 18 ítems

b) Especialidades del instrumento

La escala de compromiso organizacional tiene como objetivo conocer el tipo de compromiso que presentan los individuos con su organización en sus tres dimensiones. Dimensión I: Compromiso afectivo (6,9,12,14,15,18), Dimensión II: Compromiso de continuidad (1,3,4,5,16,17) y Dimensión III: Compromiso normativo (2,7,8,10,11,13).

c) Administración del instrumento

La escala de Meyer & Allen de compromiso organizacional tiene una duración de aproximadamente 15 minutos, el mismo serian aplicado de forma individual o colectiva. Por otro lado, su utilidad se basa en elaboración de planes de intervención a nivel empresarial.

d) Validez y Confiabilidad

El proceso de validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer & Allen (1997) se fundamentó mediante Alfa de Cronbach, al obtener un umbral de consistencia interna de 0,70. Por consiguiente, se determinó que, para la versión en lengua hispana, basado en las tres dimensiones se obtuvieron las siguientes puntuaciones $\mu = 0,81$ para la escala de compromiso afectivo, $\mu = 0,48$ en la escala de compromiso de continuidad y; finalmente, $\mu = 0,82$ para la escala de compromiso normativo (Arias,1998).

No obstante, en investigaciones realizadas en el 2018 por la Mg. Eleonor Pardo-Paredes en la industria textil se consiguió un alfa de Cronbach de $\mu = .938$ superior a umbral de antes nombrado, resultado que se logró mediante el software estadístico SPSS, que es un gran respaldo dentro de la investigación.

e) Calificación

La estructura de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen está compuesta por 18 ítems, los mismo que son preguntas cerradas en donde no existe respuestas acertadas ni erróneas. Todos los ítems del cuestionario se manifiestan a una escala tipo Likert, con 5 opciones donde: (1= Totalmente en desacuerdo, 2 = Moderadamente en desacuerdo, 3 = Ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4 = Moderadamente de acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)

f) Descripción de la calificación

Los diversos autores determinan la siguiente interpretación para los resultados que se obtengan mediante la aplicación del instrumento:

126 a más = Puntaje Alto

19 a 125 = Puntaje Promedio

18 puntos = Puntaje Bajo

Interpretación para cada dimensión:

Componente Afectivo = Deseo

Componente de Continuidad = Necesidad

Componente Normativo = Deber

2.4. Caracterización de la empresa

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Canon San Pedro de Pelileo

Misión

Mejorar la calidad de vida de los habitantes del Cantón Pelileo, con una cuidadosa planificación, regulación y entrega de servicios e infraestructura pública.

Visión

Ser un gobierno participativo, ejemplo de trabajo e integridad, generador de oportunidades, y garante de derechos de los ciudadanos, del medio ambiente y del patrimonio cantonal.

2.5. Procedimiento metodológico

El procedimiento que se realizó para la presente investigación consistió en fundamentarse en lograr alcanzar los objetivos propuestos y poder responder correctamente a la hipótesis de investigación planteados. Para ello, como punto principal se procedió a una búsqueda amplia de información bibliográfica relevante de ambas variables de estudio: *workaholism* y compromiso organizacional; la información recaba se obtuvo de fuentes académicas como libros, artículos científicos, tesis de grado y posgrado para la redacción del primer capítulo de la investigación (marco teórico).

Por consiguiente, al finalizar con la búsqueda de información cambien se logró seleccionar las herramientas psicométricas idóneas que se iban a utilizar para la investigación de campo; a partir de ello, se detalló el marco metodológico: enfoque, los diferentes alcances y el diseño de la investigación. Continuación, se describió mediante una ficha técnica información relevantes y fundamental que se conocerían de los instrumentos psicométricos con los que se recoleto los diversos datos acompañados de su operacionalización de variables. Del mismo modo, se prosiguió a establecer la población con la que se iba a trabajar en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Pedro de Pelileo, la cual esa conformada por 134 empleados en el área administrativa, pero por razones de los protocolos de bioseguridad por la Pandemia Mundial Covid-19; solo se trabajó con 85 colaboradores en conjunto con la colaboración del departamento de TTHH.

El día 07 de junio de 2021, se procedió a la aplicación piloto a 8 empleados del área de administración financiera de la institución, en donde se logró tener un ensayo que permitió aclarar las dudas de los participantes y dejar en claro que dichas evaluaciones eran para fines académicos e investigativos y que no iban los resultados afectar su puesto de trabajo. A partir de entonces, se entregó los instrumentos impresos y fue aplicado de forma colectiva se otorga duración aproximadamente de 15 minutos por evaluación a los empleados. Cabe resaltar que los instrumentos poseen características sociodemográficas tales como: sexo, edad y formación académica.

Una vez recolectada la información, se optó analizarlos en una base de datos del programa estadístico IBM SPSS/22; en donde se obtuvo resultados que permitieron obtener

información selecta para generar un análisis descriptivo y correlacional de las variables que se encuentran detallada mediante tablas de cada uno de los datos resultantes, de tal forma que, al cumplirse el proceso anteriormente mencionado, se procedió a la transcripción de conclusiones y recomendaciones, las mismas que están estipuladas en base a los resultados obtenidos dentro de la investigación de campo en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Pedro de Pelileo.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, en este capítulo se presenta los resultados de las herramientas psicométricas aplicadas al personal administrativo obtenidos tras la recolección de información de la investigación sobre la relación del *workaholism* y el compromiso organizacional; que posteriormente, fueron examinadas mediante el software estadístico IBM SPSS/22 donde se logró obtener tablas de los datos descriptos y correlacionales de ambas variables; además se utilizó medidas de tendencia central. Para el análisis correlacional se procedió a utilizar correlaciones bivariadas de Spearman Brown para una un mejor análisis cuantitativo en la investigación, acompañado del análisis de fiabilidad con el modelo de Alfa de Cronbach.

3.1. Análisis descriptivo

Las herramientas psicométricas de riesgo de adicción al trabajo (WART) y escala de compromiso organizacional de Meyer & Allen (1997), se aplicó a 85 profesionales del área administrativa; que tienen como finalidad determinar si los índices son altos o bajos de adicción como de compromiso en la entidad pública. Seguidamente, se detalla cada uno de los resultados obtenidos mediante el software estadístico IBM SPSS/22.

Análisis descriptivo del cuestionario de riesgo de adicción al trabajo (WART)

Tabla 4. Estadística de fiabilidad (cuestionario de riesgo de adicción al trabajo WART)

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,87	25

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22

Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

Para el instrumento Riesgo de Adicción al Trabajo (WART) se logró estipular su validez mediante la validación de expertos, la cual es respaldada mediante la comprobación de los datos ingresados en el Programa Estadístico IBM SPSS/22. al obtener $\mu = 0,87$ Alfa de Cronbach, comprueba que la herramienta psicométrica es altamente confiable, según el parámetro estadístico establecido debido a que el resultado es > 0.5 . (ver tabla 8)

Tabla 5. Aplicación del cuestionario de riesgo de adicción al trabajo (WART)

		Escala Likert			
Niveles	Factores	1 (Muy en desacuerdo)	2 (En Desacuerdo)	3 (De acuerdo)	4 (Muy de acuerdo)
Tendencias compulsivas	3	14	11	29	31
	5	9	11	36	29
	6	20	22	37	6
	7	7	16	33	29
	8	12	29	39	5
	15	13	12	31	29
	14	19	5	24	37
	18	9	35	35	6
	19	17	30	28	10
	20	13	12	30	30
		133	183	322	212
Control	2	8	27	42	8
	4	15	35	27	8
	11	9	8	38	30
	12	16	5	28	36
	16	13	37	27	8
	17	15	35	27	8
	22	10	34	29	12
		63	119	149	82
Comunicación deteriorada y autoabsorción	13	12	34	31	8
	21	7	30	36	12
	23	10	12	24	38
	24	8	37	28	12
	25	9	17	39	20
		59	130	158	90
Incapacidad para delegar	1	14	16	34	21
		14	16	34	21
Autoestima	9	10	19	36	20
	10	10	29	35	11
		20	48	71	31
Total, Riesgo Adicción al Trabajo		289	496	734	436

Fuente: Datos de investigación
Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

Al revisar los datos obtenidos del instrumento (WART) de la tabla 9, se determina que en la escala de Likert en la opción tres se encontraron puntuaciones altas a los cinco niveles: tendencias compulsivas (322), control (149), comunicación deteriorada y autoabsorción (158), incapacidad para delegar (34) y autoestima (71). Los colaboradores del área administrativa del GAD- Municipal del Cantón Pelileo están de acuerdo con los factores de forma global; con uno al de riesgo de adicción al trabajo alto de 734.

Se deducirían que la actividad laboral ha generado diversas dificultades en el personal a que existe cierto sentimiento de culpa por el excesivo tiempo que se dedica al proyectó, se presenta dificultad para relajarse y desconectarse de la actividad; sin embargo, otro de las

dificultades que se forjar por ese medio es la insatisfacción y el malhumor en el desarrollo de la diversas tareas debido a que en muchas ocasiones no resultan por la perfección en la que se detalla, inclusive al recibir alguna retroalimentación sin ser solicitada de otros compañeros se genera cierta incomodidad eso debido a que se pretende transmitir que es un logro y esfuerzo personal, por lo que es fundamental que resultado final que se espera sea siempre favorable para su desarrollo profesional de cada empleado.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos cuestionario de riesgo de adicción al trabajo (WART)

Niveles	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Tendencias compulsivas	85	17	39	28,40	4,721
Control	85	14	28	20,61	2,730
Comunicación deteriorada y autoabsorción	85	10	20	14,24	2,186
Incapacidad para delegar	85	2	5	3,39	,977
Autoestima	85	3	9	5,80	1,298
N válido (por lista)	85				
Total Riesgo de adicción al trabajo		46	101	72,44	11,912

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22

Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

En la tabla 10, se observa dentro de los cinco niveles de riesgo de adicción al trabajo, incapacidad para delegar es el que menos influye en los resultados obtenidos, por lo que hay que tener en consideración que el personal en ciertas ocasiones asume responsabilidades y obligaciones que requieren de ayuda del equipo de trabajo; aunque comúnmente suelen valerse por sí mismos: son autosuficientes con sus conocimientos para desarrollar cualquier proyecto que se les coloque. Por otro lado, el resultado global de la media sobre la adicción al trabajo es de 72.44 lo que indica que existen un alto riesgo de adición por las actividades laborales en el GAD-Municipal de Cantón Pelileo.

Análisis descriptivo de la escala de compromiso organizacional Meyer & Allen (1997)

Tabla 7. Estadística de fiabilidad (escala de compromiso organizacional Meyer & Allen, 1997)

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,87	18

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22

Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

La validez de la escala de compromiso organizacional de Meyer & Allen se logró estipular mediante la validación de expertos, la cual es preservada mediante la comprobación de los datos ingresados en el programa estadístico IBM SPSS/22. al obtener $\mu = 0,87$ Alfa de

Cronbach, establece que la herramienta psicométrica es altamente confiable, según el parámetro estadístico establecido debido a que el resultado es $> 0,5$. (ver tabla 11)

Tabla 8. Aplicación escala de compromiso organizacional Meyer & Allen (1997)

		Escala Likert				
Dimensiones	Factores	1 (Totalmente en desacuerdo)	2 (Moderadamente en desacuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Moderadamente de acuerdo)	5 (Totalmente de acuerdo)
Compromiso Afectivo	6	11	17	25	22	10
	9	4	10	30	28	13
	12	3	6	27	30	19
	14	20	20	19	22	4
	15	10	10	33	16	16
	18	29	2	32	14	8
		77	86	169	121	70
Compromiso Normativo	2	13	19	19	17	17
	7	14	17	26	16	12
	8	4	9	20	18	34
	10	13	14	34	15	9
	11	9	13	31	16	16
	13	5	10	27	23	20
		58	82	157	105	108
Compromiso Continuidad	1	8	11	32	17	17
	3	12	22	24	11	16
	4	8	12	20	27	18
	5	17	20	16	28	4
	16	10	23	29	18	5
	17	10	12	31	24	8
		65	100	152	125	68
Total Compromiso Organizacional		200	268	478	351	246

Fuente: Datos de investigación
Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

En análisis de la tabla 12 se deduce que los profesionales de GAD-Municipal de Pelileo tienen un pensamiento neutro que se refleja con la puntuación alta en la escala de Likert con respecto a las tres dimensiones de compromiso organizacional: compromiso Afectivo (121), compromiso normativo (157) y compromiso continuidad (152). Es decir, no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, al deseo de forma parte de la organización y de poderse identificar con las metas y objetivo a alcanzar de forma colectiva. Inclusive se deriva de la experiencia que los empleados tengan con la organización: Si es justa, solidaria y se preocupa por el bienestar físico y psicológico eso genera una fuerte motivación e inspiración al personal.

Por consiguiente, al percibirse nuevas oportunidades fuera de la organización el profesional tiende a reducirlas debido a los altos inversiones de tiempo o de status adquirido en el trabajo se forma el apego por su organización. No obstante, su sentimiento de obligación por permanecer en la empresa se da por las nuevas oportunidades que se le otorga para su autorrealización profesional.

Tabla 9. Estadísticos descriptivos de la escala de compromiso organizacional de Meyer & Allen (1997)

Dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Compromiso Afectivo	85	8	29	18,62	5,874
Compromiso Normativo	85	12	28	19,45	4,093
Compromiso Continuidad	85	9	29	18,36	3,693
N válido (por lista)	85				
Total Compromiso Organizacional		29	86	56,43	13,66

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22

Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

Con respecto a los resultados de la tabla 13, obtenidos en la escala de compromiso organizacional se deduce que en cuanto a las tres dimensiones de la escala no existe una discrepancia muy significativa en la media; sin embargo, existe una puntuación alta en el compromiso normativo eso quiere decir que el personal del área administrativa considera que el GAD-Municipal de Pelileo le ha brindado la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de ella.

De la misma manera, ha sido justa con las recompensas otorgadas por su desempeño y gran dedicación en las labores que se establecen: Generar una sensación de deuda, la obligación de no dejar su puesto de trabajo y contribuir con su experiencia laboral y dejar de lado las nuevas oportunidades que en ciertas circunstancias se le ha presentado entorno al mercado laboral.

La puntuación global 56,43 obtenidas de la investigación de campo en respecto del compromiso organizacional que se determina en un rango promedio en equivalencia del deseo, necesidad y la obligación en relación con la entidad pública a la cual se evaluó.

3.2. Análisis correlacional entre el *workaholism* y el compromiso organizacional

A continuación, para la realización del análisis correlacional se procedió a ingresar los datos obtenidos de los 85 profesionales tanto de la variable dependiente como de la variable

independiente en el software estadístico IBM SPSS/22; primero para cada herramienta psicométrica se realizó su debida prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Posteriormente, para conocer si existe relación o no entre el *workaholism* y compromiso organizacional se indusio a realizar el análisis mediante correlaciones bivariadas de Sperman Brown.

Tabla 10. Análisis Prueba de Normalidad (Cuestionario de Riesgo de Adicción al Trabajo (WART))

Niveles	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	gl Sig.
Tendencias compulsivas	0,097	85 ,045
Control	0,095	85 ,058
Comunicación deteriorada y autoabsorción	0,119	85 ,004
Delegar	0,243	85 ,000
Autoestima	0,168	85 ,000

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22

Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

Debido a que la población es > 50 se utiliza la prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov, donde se evidencia que los tres niveles del cuestionario de riesgo de adicción al trabajo: Comunicación deteriorada y autoabsorción, delegar y autoestima tienen una significancia $< a 0,05$. Es decir, una distribución que no es normal. (ver tabla 14)

Tabla 11. Análisis Prueba de Normalidad (Escala de Compromiso Organizacional Meyer & Allen, 1997)

Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	gl Sig.
Compromiso de Continuidad	,097	85 ,048
Compromiso Afectivo	,090	85 ,084
Compromiso Normativo	,071	85 ,200*

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22

Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

En la tabla 15, se observa que las dimensiones de la escala de compromiso organizacional tienen una distribución normal (nivel de significancia CC: 0,048; CA:0,84 y CN: 0,200) por lo tanto son $< a 0.05$.

Tabla 12. Análisis Correlacional entre variables *Workaholism* y Compromiso Organizacional

		Compromiso Organizacional	<i>Workaholism</i>	
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación (Spearman)	1,000	
		Sig. (bilateral)	,83**	
		N	,000	
	<i>Workaholism</i>	Coefficiente de correlación (Spearman)	,83**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22
Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

Acorde con la tabla 16 del análisis correlacional de *workaholism* y compromiso organizacional, se observa una puntuación alta entre ambas variables. Se deduce que su coeficiente de correlación (Spearman) 0,83 es considerada como positiva fuerte acorde con los índices de correlación. Por lo tanto, al haber un mayor nivel de *workaholism* en el área de trabajo, menor nivel de compromiso organizacional.

De manera análoga, en la tabla 17 del análisis correlacional de las dimensiones de *workaholism* y el compromiso normativo, se observa que únicamente existe una correlación positiva alta de 0,83 entre la dimensión incapacidad para delegar y el compromiso normativo: Mientras sea mayor sea la incapacidad del personal para delegar, menor es su compromiso normativo en la organización.

Sin embargo, es prudente resaltar que a su vez las dimensiones de control y de comunicación deteriorada y autoabsorción se presenta una correlación positiva débil de 0,27 de 0,46; igualmente se supone que entre las dimensiones de autoestima y tendencias compulsivas existe una correlación positiva media de 0,54 y 0,72.

De igual forma, en la tabla 18 del análisis correlacional de las dimensiones de *workaholism* y el compromiso afectivo se visualiza que las dimensiones con correlación positiva muy fuerte son tendencias compulsivas 0,89 e incapacidad para delegar 0,93. Así como las dimensiones de comunicación deteriorada- autoabsorción y autoestima refleja una correlación positiva media que va desde 0,66 a 0,68; consecuentemente, se considera que la dimensión control posee una correlación positiva débil de 0,34.

Finalmente, en la tabla 19 del análisis correlacional de las dimensiones de *workaholism* y el compromiso de continuidad se analiza que existe correlaciones positivas muy débiles de 0,21 (Control), positivas débiles de 0,26 (Autoestima); 0,32 (Comunicación deteriorada y autoabsorción); 0,48 (Tendencias Compulsivas) y simultáneamente una correlación positiva media de 0,57 (Incapacidad para delegar).

Tabla 13. Análisis Correlacional entre dimensiones de *Workaholism* y Compromiso Normativo

		Correlaciones						
		Compromiso Normativo	Tendencias Compulsivas	Control	Comunicación deteriorada y autoabsorción	Incapacidad para delegar	Autoestima	
Rho de Spearman Brown	Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	1,000	,717**	,271*	,456**	,828**	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,012	,000	,000	,000
		N	85	85	85	85	85	85
	Tendencias Compulsivas	Coefficiente de correlación	,717**	1,000	,531**	,646**	,862**	,657**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	85	85	85	85	85	85
	Control	Coefficiente de correlación	,271*	,531**	1,000	,396**	,328**	,295**
		Sig. (bilateral)	,012	,000	.	,000	,002	,006
		N	85	85	85	85	85	85
	Comunicación deteriorada y autoabsorción	Coefficiente de correlación	,456**	,646**	,396**	1,000	,619**	,574**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	85	85	85	85	85	85
	Incapacidad para delegar	Coefficiente de correlación	,828**	,862**	,328**	,619**	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,002	,000	.	,000
		N	85	85	85	85	85	85
	Autoestima	Coefficiente de correlación	,536**	,657**	,295**	,574**	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,006	,000	,000	.
		N	85	85	85	85	85	85

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22

Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

Tabla 14. Análisis Correlacional entre las dimensiones de *Workaholism* y Compromiso Afectivo

		Correlaciones						
		Compromiso Afectivo	Tendencias Compulsivas	Control	Comunicación deteriorada y autoabsorción	Incapacidad para delegar	Autoestima	
Rho de Spearman Brown	Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,891**	,340**	,656**	,931**	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,001	,000	,000	,000
		N	85	85	85	85	85	85
	Tendencias Compulsivas	Coefficiente de correlación	,891**	1,000	,531**	,646**	,862**	,657**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	85	85	85	85	85	85
	Control	Coefficiente de correlación	,340**	,531**	1,000	,396**	,328**	,295**
		Sig. (bilateral)	,001	,000	.	,000	,002	,006
		N	85	85	85	85	85	85
	Comunicación deteriorada y autoabsorción	Coefficiente de correlación	,656**	,646**	,396**	1,000	,619**	,574**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	85	85	85	85	85	85
	Incapacidad para delegar	Coefficiente de correlación	,931**	,862**	,328**	,619**	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,002	,000	.	,000
		N	85	85	85	85	85	85
	Autoestima	Coefficiente de correlación	,674**	,657**	,295**	,574**	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,006	,000	,000	.
		N	85	85	85	85	85	85

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22

Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

Tabla 15. Análisis Correlacional entre las dimensiones de Workaholism y Compromiso de Continuidad

		Correlaciones						
		Compromiso de Continuidad	Tendencias Compulsivas	Control	Comunicación deteriorada y autoabsorción	Incapacidad para delegar	Autoestima	
Rho de Spearman Brown	Compromiso de Continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	,475**	,206	,315**	,566**	,259*
		Sig. (bilateral)	.	,000	,058	,003	,000	,017
		N	85	85	85	85	85	85
	Tendencias Compulsivas	Coefficiente de correlación	,475**	1,000	,531**	,646**	,862**	,657**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	85	85	85	85	85	85
	Control	Coefficiente de correlación	,206	,531**	1,000	,396**	,328**	,295**
		Sig. (bilateral)	,058	,000	.	,000	,002	,006
		N	85	85	85	85	85	85
	Comunicación deteriorada y autoabsorción	Coefficiente de correlación	,315**	,646**	,396**	1,000	,619**	,574**
		Sig. (bilateral)	,003	,000	,000	.	,000	,000
		N	85	85	85	85	85	85
	Incapacidad para delegar	Coefficiente de correlación	,566**	,862**	,328**	,619**	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,002	,000	.	,000
		N	85	85	85	85	85	85
	Autoestima	Coefficiente de correlación	,259*	,657**	,295**	,574**	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	,000	,006	,000	,000	.
		N	85	85	85	85	85	85

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22

Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

3.3. Discusión de resultados

Una vez detallado cada uno de los resultados del estudio de campo sobre las variables de *workaholism* y compromiso organizacional del cual se describió sus resultados en un análisis minucioso de los datos obtenidos de la aplicación instrumental a 85 colaboradores de área administrativa, se colige que, la investigación cumple con el objetivo planeado: determinar la relación del *workaholism* y el compromiso organizacional en una empresa pública del cantón San Pedro de Pelileo, para lo cual se procedió a realizar la correlación (Sperman Brow). El coeficiente de correlación conseguido indica un nivel positivo fuerte suficiente para constituir dicho estudio.

En este sentido, se presenta dos variables importantes dentro del contexto laboral: *workaholism* y el compromiso organizacional, pues, al identificar los comportamientos bruscos y repentinos del personal en el desenvolvimiento de sus áreas laborales se consideran factores de consecuencia en el compromiso con la organización y esa manera obsesiva de considerar el trabajo como un mecanismo agobiante de sustento económico.

El desarrollo de esa investigación pretende ser un aporte para las grandes industrias del país, porque el entorno empresarial descuida estos dos factores dirimientes en la Gestión del Talento Humano y con ello, el aumento de conductas adictivas que afecta por completo la vida del capital humano y por supuesto, va en detrimento del Bienestar Organizacional.

En cuanto a la hipótesis de estudio se comprueba que mientras exista un incremento de los niveles de *workaholism* se disminuye el compromiso de los empleados con la organización. Se entiende de manera significativa que, el talento humano, al presentar un valor alto en cuanto a su adicción por el trabajo, genera un deterioro en su compromiso, pues se concentra en su autorrealización personal y no es compartida con la organización; en otras palabras, su vínculo emocional y los lazos de apego desaparecen paulatinamente.

El colaborador da a notar que sus acciones son beneficiosas para el rendimiento de la misma y aparenta así, una identificación y pertenencia intactos y con ello, se vuelve difícil tomar acciones de prevención con el personal. El compromiso organizacional, como otra variable en correlación con el *workaholism* está claramente afectada en las organizaciones por el

desconocimiento de su padecimiento. Finalmente, se presume que, su ámbito laboral comienza a presentar ciertas complicaciones destructivas a lo largo de tiempo.

CONCLUSIONES

- La fundamentación de los referentes teóricos y metodológicos sobre el *workaholism* y el compromiso organizacional, determinó a la primera variable como una problemática laboral donde se ve afecta a la bienestar físico y mental de los empleados causado por las demandas laborales y el control del trabajo, casi siempre es considerado un aspecto positivo del empleado hacia organización debió a su alto rendimiento en sus laborales por lo que aumenta la productividad de la misma. En cuanto al compromiso organizacional se refiere al grado de satisfacción emocional del empleado hacia la organización: identificación e involucramiento con sus creencias, valores y objetivos traerán beneficios para la organización y el empleado en miras a que el deseo de agradecimiento y apego sea mayor. Con la amplia información encontrada en fuentes académicas se logró identificar las herramientas psicométricas aptas para la investigación de campo.
- El diagnóstico de los niveles de *workaholism* y el compromiso organizacional en la empresa pública del cantón San Pedro de Pelileo establece que acorde con los resultados cuantitativos obtenidos en el GAD-Municipal de Cantón Pelileo se identificó un alto riesgo de adicción al trabajo de 72,44; sin embargo, en sus niveles tiene mayor predominancia tendencia compulsivas por lo que se demuestra que la actividad laboral excesivo (más de 8 horas diarias) genera dificultades en la salud. Por otra parte, en el compromiso organizacional se obtuvo un rango promedio de 56,43; por lo que se considerarían que en sus dimensiones no existe una discrepancia muy significativa.
- El análisis de la relación de los niveles del *workaholism* y los niveles de compromiso organizacional en la empresa pública del cantón San Pedro de Pelileo Finalmente, se fundamentó en la base del análisis correlacional de Spearman Brown que determina una correlación positiva fuerte de 0,83 entre el *workaholism* y el compromiso organizacional: el personal de área administrativa posee un mayor riesgo de adicción al trabajo y eventualmente su compromiso con la organización disminuye, se comprueba así la hipótesis de trabajo: el incremento de los índices de *workaholism* disminuye los

niveles de compromiso organizacional en el personal administrativo del GAD
Municipalidad de San Pedro de Pelileo.

RECOMENDACIONES

- Es prudente que el departamento de TTHH del GAD-Municipal de San Pedro de Pelileo realice evaluaciones habituales a todo el personal, de acuerdo con los resultados del área administrativa se presenta un alto riesgo de adicción al trabajo; al ser considerado un riesgo psicosocial que afecta gravemente a la salud y al bienestar del individuo se tendrían presente que es una problemática sumamente grave que a futuro si no se controlada; con el tiempo afectara no solo la salud del empelado sino también al rendimiento y el crecimiento de la organización en general.
- Se recomienda a su vez planear las debidas capacitaciones para que el personal conozca más a fondo a ese nuevo riesgo psicosocial que trae consigo una serie de complicaciones en la salud física y mental; por consiguiente, elaborar un plan de prevención que ayude a disminuir el riesgo de adicción al trabajo para una mejora y cuidado de la salud a que es una obligación de la organización velar por su capital humano.
- Se considera preciso seguir con investigaciones de expertos para generar un plan de intervención debido a las correlaciones obtenidas por dimensión que son consideradas débiles, dentro de las grandes industrias en el territorio ecuatoriano; debido a que existe un amplio desconocimiento de ese riesgo psicosocial (adicción al trabajo); inclusive se relacionarían con otro tipo de variables para una mejor identificación temprana para evitar consecuencias graves a futuro.

BIBLIOGRAFÍA

- Almeida, L., Carvalho, M., Martins, J., Haddad, M., & Galdino, M. (2020). *Workaholism entre los docentes de posgrado en enfermería de stricto sensu en Brasil*. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 28. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4071.3326>
- Arias, G.F. (1998). *Los cuestionarios de compromiso personal y clima organizacional*. Ponencia presentada en el IV Foro Nacional de Investigación en las Disciplinas Financieras-Administrativas, Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bernat, A. & Caso, C. (2010). *Procedimiento en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de conflicto y acoso psicológico en el entorno laboral*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(1), 124-131. Recuperado de: https://www.educacion.navarra.es/documents/57308/57782/Procedimiento_violencia_y_acoso.pdf/2a4998bd-d475-4ac2-9a3b-0e6c4229d847
- Blanco, M., & Castro, P. (2011). *Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos*. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 9(2), 215-233. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612011000200002&script=sci_abstract
- Boada-Grau, J., & Ficapal-Cusì, P. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: Editorial UCO.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1993). *BFQ. Cuestionario "Big Five"*. Tea Ediciones, S.A:Madrid
- Castañeda, E. y García, J. (2011). *Perspectivas actuales de la adicción al trabajo, Present perspectives of —workaholism*. *Psicología y Salud*, Volumen 21, (1), 131-134.

- Castañeda-Aguilera, E. & García, J. (2011). *Perspectivas actuales de la adicción al trabajo*. Psicología y Salud, Volumen 21, (1), 131-134. Recuperado de: [https:// xdoc. mx/ documents/perspectivas-actuales-de-la-adiccion-al-trabajo-5c4b6d37ef159](https://xdoc.mx/documents/perspectivas-actuales-de-la-adiccion-al-trabajo-5c4b6d37ef159)
- Castañeda-Aguilera, E. (2010). *Adicción al trabajo (workaholism): Patología psicosocial del siglo XXI*. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 57-66. Recuperado en 09 de marzo de 2020, de [http:// ve. scielo. org/ scielo. php? script= sci_ arttext& pid= S1315-01382010000100006&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000100006&lng=es&tlng=es)
- Claure-Rocha, M. & Böhrh-Pelaez, M. (2004). *Tres Dimensiones del Compromiso Organizacional: Identificación, membresía y lealtad*. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 2(1), 77-83. Recuperado de: [http:// www. scielo. org. bo/ scielo. php? script= sci_ arttext& pid= S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es).
- Cruz-Robazzi, Maria Lucia do Carmo et al.(2010). *Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud*. *Rev Cubana Enfermer*.26(1), 52-64. ISSN 0864-0319
- Durán-Nevada, J. (2018). *Evaluación de los niveles de compromiso organizacional y propuesta de intervención para el cluster Ecuador & Perú de Boehringer Ingelheim para el año 2017 - 2018*. (Tesis de pregrado). Recuperado de: [http:// repositorio. puce. edu. ec/ bitstream/ handle/ 22000/ 16369/ Disertaci% c3% b3n% 20Patricia% 20Dur% c3% a% 20n.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16369/Disertaci%20Patricia%20Dur%20a%20n.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1979). *The Type A Behavior and your Heart*. New York: Knof. Recuperado de: [http:// psycnet. apa. org/ index. cfm? fa= search. displayRecord&uid=1987-34483-001](http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=search.displayRecord&uid=1987-34483-001)
- Gil-Monte, Pedro R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. Recuperado de: [http:// www. scielo. org. pe/ scielo. php? script= sci_ arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es).

- Guerrero, G., & Guerrero, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Grupo Editorial Patria
- Harris-Mestre, J., Paz-Marcano, A., & Franco-Segovia, F. (2014). *Compromiso Organizacional: Estímulo de éxito del personal docente en las universidades privadas de Venezuela*. *Económicas CUC*, 35(1), 91-106. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085564>
- Hernández Sampieri, R., Fernández -Collado. C., & Baptista-Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Distrito Federal, México.
- Hernández-Junco, V., Herrera-Pérez, K., & Mena-Moreno, M (2019). *Entrenamiento socio-psicológico para mejorar la competencia comunicativa interpersonal: estudio de un caso*. *Comuni@cción* .10(1),5-20. ISSN 22197168. Recuperado de: [http:// dx. doi. org/https://doi.org/10.33595/2226-1478.10.1.326](http://dx.doi.org/https://doi.org/10.33595/2226-1478.10.1.326).
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. (2004). *Metodología de la Investigación*, México: Editorial McGraw Hill
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill
- Killinger, B. (1993). *La adicción al trabajo*. Barcelona: Paidós.
- Lara-Satan, A., Lara-Satan, N., Velastegui-Hernandez, R., & Pullas-Tapia, P (2020). *Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano*. *Universidad y Sociedad*. 12 (4), 355-362. Recuperado: [http:// scielo. sld. cu/ scielo. php? script= sci_ arttext& pid= S2218-36202020000400355#B1](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400355#B1)
- Líbano-Miralles, M. (2011). *A Journey into the Heart of Workaholism: Empirical Findings from Several Multi-sample Studies*. Universitat Jaume – Departamento de Psicología

Evolutiva, Social y Metodología. Recuperado de: [https:// www. tdx. cat/ bitstream/ handle/10803/31920/dellibano.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/31920/dellibano.pdf)

Llaneza-Álvarez, J. (2007). *Ergonomía y psicología aplicada: Manual para la Formación del Especialista*. España: Editorial Lex Nova. S.A. 30

Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). *Psychological Aspects of Workload*. En P.J. Drenth, H. Thierry, y C.J. De Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (2), 5-33. Hove, England UK: Psychological Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.

Meyer, J & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. EE.UU: Sage Publications.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

Moraino-León, J., Cantisano, G., & García-Ael, C. (2019). *Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Editorial SANZ Y TORRES, S.L.

Moreno-Jiménez, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. *Med Segur Trab (Internet)*. 57(1), 1-262. Recuperado de: [http:// scielo. isciii. es/ scielo. php? script= sci_ arttext& pid= S0465- 546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)

Morrow, P. C. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*. JAI Press, Greenwich, CT.

- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Recuperado de: http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm
- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). *Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? Group and Organization Management*, 26, 369-393.
- Quiceno, J., & Vinaccia-Alpi, S. (2007). *La Adicción al trabajo "Workaholism"*. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XVI (2), 135-142. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281921793004>
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. & Fidalgo M. (2008). *La adicción al trabajo. Nota Técnica de Prevención 759*. Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Trabajo.
- Serrano, D. (2018). *La adicción al trabajo afecta a mente y cuerpo*. Líderes, [online]. Recuperado de: <https://www.revistalideres.ec/lideres/adiccion-consecuencias-familia-amigos.html>
- Serrano, M. (2014). *Pasión y adicción al trabajo: una investigación psicométrica y predictiva*. (Tesis Doctoral). Universitat Rovira I Virgili. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284044/Tesi%20MARIA%20J%20SERRANO%20FERNANDEZ.pdf?sequence=1>
- Shkoler, O., Rabenu, E., & Tzier, A. (2017). *La dimensionalidad de la adicción al trabajo y su relación con factores internos y externos*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 193-203. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.002>
- Spencer, J. & Robins, A. (1992). *Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results*. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-78.

Valdivieso-Rodríguez, M. (2018). *Workaholism y sus consecuencias en el desempeño laboral de jóvenes trabajadores en una empresa de telecomunicaciones* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/9914/1/UDLA-EC-TPO-2018-11.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de la variable dependiente Compromiso Organizacional

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
<p>De acuerdo con Meyer & Allen (1997), es el estado Psicológico que caracteriza las relaciones entre los empleados con la organización y tiene implicaciones en las decisiones de continuar o dejar de ser miembro de la organización. Lo divide en tres componentes componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo de esta manera la naturaleza del compromiso es respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización (p.59).</p> <p>Robbins (1999) considera que, el compromiso organizacional probablemente es un mejor predictor de desempeño y contribución del capital humano, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia. (citado Claire-Rocha & Böhrt Pelaez p.2)</p>	Compromiso Afectivo	Integración emocional	1.- Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta empresa, yo consideraría trabajar en otra parte. 2.- Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la empresa ahora. 3.- Si deseara renunciar a la empresa en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas. 4.- Permanecer en esta empresa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. 5.- Si renunciara a esta empresa pienso que tendría muy pocas opciones o alternativas. 6.- Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta empresa.	Escala de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen (1997)
		Sentimiento de pertenencia	7.- Me sentiría culpable si renunciara a la empresa en este momento. 8.- Esta empresa merece mi lealtad. 9.- Realmente siento los problemas de la empresa como propios. 10.- No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador/a actual. 11.- Yo no renunciaría a la empresa ahora porque me siento obligado con la gente en ella. 12.- Esta empresa tiene para mí un alto grado de significación personal.	
	Compromiso de Continuidad	Permanencia	13.- Le debo muchísimo a esta empresa. 14.- No me siento como “parte de la familia” en esta empresa. 15.- No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la empresa. 16.- Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta empresa sería la escasez de alternativas. 17.- Sería muy difícil para mí en este momento dejar la empresa incluso si lo deseara. 18.- No me siento “emocionalmente vinculado/a” con esta empresa.	
		Interés económico		
		Opciones laborales		
	Compromiso Normativo	Lealtad		
Obligación personal de permanencia				

Fuente: Revisión documental.
Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021.

Anexo 2. Operacionalización de la variable independiente *Workaholism*

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
<p>Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli & Fidalgo (2008) lo definen como un daño laboral de tipo psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo, debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso a trabajar constantemente sin tener unos minutos de descanso.</p> <p>Killinger (1993), lo describe como una persona que gradualmente va a perder estabilidad emocional y se convierte en partidaria al control y al poder.</p> <p>Spencer & Robins (1992), refieren que los individuos se sienten impulsados a trabajar más por presiones internas que por disfrute en el trabajo.</p>	Tendencias compulsivas	<p>Apresuramiento en el desarrollo de sus actividades.</p> <p>Insatisfacción personal</p> <p>El trabajo dificulta el tiempo de ocio con amigos/familia.</p> <p>Se atribuye a trabajar bajo presión.</p> <p>Pensamiento de ritmo acelerado.</p> <p>Realiza diversas actividades al mismo tiempo.</p> <p>Se compromete con actividades extras.</p> <p>Sentimiento de culpa por trabajo.</p> <p>Desatiende sus actividades presentes por pensar en actividades futuras.</p> <p>Exceso de tiempo laboral frente al desempeño de los demás trabajadores.</p> <p>Dificultad para relajarse, generada por no estar en actividad laboral.</p>	<p>3.- Me siento como si constantemente tuviese prisa y fuese a contra reloj</p> <p>5.- Siempre estoy ocupado y con muchos asuntos entre manos</p> <p>6.- Me sorprende a mí mismo haciendo dos o tres cosas a la vez, como, por ejemplo, comer, hablar por teléfono y escribir algo.</p> <p>7. Me comprometo con más actividades de las que puedo hacer.</p> <p>8. Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.</p> <p>14.- Pierdo mucho tiempo planeando y pensando acerca de los acontecimientos futuros mientras desatiendo lo de aquí y ahora</p> <p>15.- Permanezco frecuentemente en el trabajo una vez que mis compañeros se han ido ya.</p> <p>18.- Tiendo a estar bajo presión poniéndome yo mismo fechas-límite para terminar las tareas.</p> <p>19.- Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando.</p> <p>20.- Paso más tiempo trabajando que en otro tipo de actividades (salidas con los amigos, aficiones, actividades de ocio, etc.)</p>	Cuestionario: WORK ADDICTION RISK TEST (WART)
	Control	<p>Impaciencia en el contexto laboral.</p> <p>Malhumor porque las actividades no resultan convenientes para la persona.</p> <p>Enfado, resultado por la no comprensión de su perfección</p> <p>Irritabilidad cuando interfieren sus actividades.</p> <p>Insatisfacción en el tiempo destinado para cada actividad.</p> <p>Malhumor porque las actividades no resultan convenientes para la persona.</p> <p>Alteración por no tener las cosas bajo control</p>	<p>2.- Me impaciento cuanto tengo que esperar a alguien o cuando algo se retrasa en el trabajo</p> <p>4.- Me irrito cuando alguien me interrumpe en el transcurso de una tarea</p> <p>11.- A mí me parece que las tareas no se hacen todo lo rápido que se podrían hacer</p> <p>12.- Me pongo de mal humor cuando las cosas no ocurren a mi manera o no resultan como a mí me conviene.</p> <p>16.- Me enfado cuando la gente no responde a mi modelo de perfección</p>	

		Enfado consigo mismo cuando las actividades tienen un mínimo error.	17.- Me altero cuando estoy en situaciones que escapan a mi control. 22.- Me enfado conmigo mismo cuando cometo el más mínimo error.
	Autoabsorción	Insatisfacción por no aceptar respuestas ya brindadas.	13.- Cuando tengo una duda, pregunto lo mismo repetidas veces, aunque me hayan dado ya la respuesta
		Minuciosidad para la toma de decisiones.	21.- Me esfuerzo por ser el primero en todos los proyectos que me trazo.
		Esfuerzo por lograr el primer puesto en las actividades.	23.- Dedico más tiempo, energía y pensamientos a mi trabajo que a las relaciones con los amigos y las personas queridas.
		Dedicación de mayor tiempo a las actividades laborales, frente a las actividades con familia/amigos.	25.- Tomo las decisiones importantes después de que tengo todos los hechos sobre la mesa y tengo ocasión de pensar en ello desde el principio hasta el final
	Incapacidad para delegar	Asume responsabilidades sin solicitar ayuda del contexto	1.- Prefiero hacer las cosas por mí mismo en lugar de pedir ayuda a los demás.
	Autovaloración	Importancia por los resultados de las actividades que realiza.	9.- Es importante para mí ver los resultados concretos de lo que estoy haciendo.
		Interés por el resultado final, frente al desarrollo y proceso del proyecto	10.- Estoy más interesado en el resultado final de mi trabajo que en el proceso.

Fuente: Revisión documental.
Elaborado por: Llerena-Paredes, 2021

Anexo 3. Validación de Especialistas de Cuestionario de Riesgo Adicción al Trabajo de Robbinson (1999)



ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento THE WART: WORK ADDICTION RISK TEST que es parte del proyecto de investigación "Relación entre el *workaholism* y el compromiso organizacional: Caso de estudio", desarrollado por Geomayra Michelle Llerena Paredes, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, del GAD MUNICIPAL SAN PEDRO DE PELILEO, también es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte, el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del CUESTIONARIO DE THE WART: WORK ADDICTION RISK TEST.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	X		X		

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Dr. Luis Cevallos Terneus

Empresa: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato

Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 11 años

Ultimo grado académico alcanzado: Magister en Administración de Empresas


 Dr. Luis Cevallos Terneus
 Firma y sello de la institución.

Anexo 4. Validación de Especialistas de Cuestionario de Compromiso Organizacional de (Meyer & Allen (1997))



ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**, que es parte del proyecto de investigación "Relación entre el *workaholism* y el compromiso organizacional: Caso de estudio", desarrollado por Geomayra Michelle Llerena Paredes, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, del GAD MUNICIPAL SAN PEDRO DE PELILEO, también es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte, el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	X		X		

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Dr. Luis Cevallos Terneus

Empresa: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato

Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 11 años

Ultimo grado académico alcanzado: Magister en Administración de Empresas


 Firma y sello de la institución.

Anexo 5. Cuestionario de Riesgo Adicción al Trabajo de Robbinson (1999)



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

APLICACIÓN DE TEST DIRIGIDA A TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL DE SAN PEDRO DE PELILEO, PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE TITULACIÓN: “RELACIÓN ENTRE EL *WORKAHOLISM* Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO DE ESTUDIO”. PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

THE WART: WORK ADDICTION RISK TEST

Objetivo general: Determinar la relación del *workaholism* y el compromiso organizacional en una empresa pública del cantón San Pedro de Pelileo.

Objetivo específico: Diagnosticar los niveles de *workaholism* en la empresa pública del cantón San Pedro de Pelileo.

Objetivo del instrumento: Conocer los niveles de *workaholism* de los trabajadores de la empresa pública del cantón San Pedro de Pelileo.

Instrucciones: La aplicación de este instrumento es estrictamente académica sin fines de lucro o perjuicio por opinión, así como los objetivos de la investigación. A continuación, se le presentan preguntas con 4 opciones de respuesta. Marque con una (X) la que usted considere que define más el trabajo cotidiano de su líder.

1	2	3	4
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

SEXO	M		F	
------	---	--	---	--

EDAD	18-40		41-65		55-99	
------	-------	--	-------	--	-------	--

FORMACIÓN ACADEMICA	PRIMARIA		SECUNDARIA		TERCER NIVEL		CUARTO NIVEL	
---------------------	----------	--	------------	--	--------------	--	--------------	--

Cuestionario:

FACTORES DE ADICCIÓN AL TRABAJO		1	2	3	4
1	Prefiero hacer las cosas por mí mismo en lugar de pedir ayuda a los demás.				
2	Me impaciento cuanto tengo que esperar a alguien o cuando algo se retrasa en el trabajo				
3	Me siento como si constantemente tuviese prisa y fuese a contra reloj.				
4	Me irrito cuando alguien me interrumpe en el transcurso de una tarea.				
5	Siempre estoy ocupado y con muchos asuntos entre manos.				
6	Me sorprende a mí mismo haciendo dos o tres cosas a la vez, como, por ejemplo, comer, hablar por teléfono y escribir algo.				
7	Me comprometo con más actividades de las que puedo hacer.				
8	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.				
9	Es importante para mí ver los resultados concretos de lo que estoy haciendo.				
10	Estoy más interesado en el resultado final de mi trabajo que en el proceso.				
11	A mí me parece que las tareas no se hacen todo lo rápido que se podrían hacer.				
12	Me pongo de mal humor cuando las cosas no ocurren a mi manera o no resultan como a mí me conviene				
13	Cuando tengo una duda, pregunto lo mismo repetidas veces, aunque me hayan dado ya la respuesta.				
14	Pierdo mucho tiempo planeando y pensando acerca de los acontecimientos futuros mientras desatiendo lo de aquí y ahora.				
15	Permanezco frecuentemente en el trabajo una vez que mis compañeros se han ido ya				

16	Me enfado cuando la gente no responde a mi modelo de perfección.				
17	Me altero cuando estoy en situaciones que escapan a mi control.				
18	Tiendo a estar bajo presión poniéndome yo mismo fechas-límite para terminar las tareas.				
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando				
20	Paso más tiempo trabajando que en otro tipo de actividades (salidas con los amigos, aficiones, actividades de ocio, etc.).				
21	Me esfuerzo por ser el primero en todos los proyectos que me trazo				
22	Me enfado conmigo mismo cuando cometo el más mínimo error.				
23	Dedico más tiempo, energía y pensamientos a mi trabajo que a las relaciones con los amigos y las personas queridas.				
24	Habitualmente olvido, ignoro o resto importancia a los cumpleaños, las reuniones, los aniversarios o las vacaciones.				
25	Tomo las decisiones importantes después de que tengo todos los hechos sobre la mesa y tengo ocasión de pensar en ello desde el principio hasta el final.				

Muchas gracias por su colaboración

Elaborado por	Revisado por	Fecha
Geomayra Michelle Llerena Paredes	Mg. Eleonor Virginia Pardo paredes	May/2021

Anexo 6. Escala de Compromiso Organizacional de (Meyer & Allen (1997))



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

APLICACIÓN DE TEST DIRIGIDA A TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL DE SAN PEDRO DE PELILEO, PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE TITULACIÓN: “RELACIÓN ENTRE EL *WORKAHOLISM* Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO DE ESTUDIO”. PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Objetivo general: Determinar la relación del *workaholism* y el compromiso organizacional en una empresa pública del cantón San Pedro de Pelileo.

Objetivo específico: Diagnosticar el compromiso organizacional que existe en los trabajadores de una empresa pública del cantón San Pedro de Pelileo.

Objetivo del instrumento: Conocer los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa pública del cantón San Pedro de Pelileo.

Instrucciones: La aplicación de este instrumento es estrictamente académica sin fines de lucro o perjuicio por opinión, así como los objetivos de la investigación. Se le presentaran algunas preguntas cerradas, a las cuales por favor responda indicando la alternativa que mejor se adecue a su rendimiento hacia la organización. Para ello, se usa una escala de 5 puntos ofrecida a continuación:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

SEXO	M	F

EDAD	18-40	41-65	55-99

FORMACIÓN ACADEMICA	PRIMARIA	SECUNDARIA	TERCER NIVEL	CUARTO NIVEL

Cuestionario:

FACTORES DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
1	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta empresa, yo consideraría trabajar en otra parte.					
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la empresa ahora.					
3	Si deseara renunciar a la empresa en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.					
4	Permanecer en esta empresa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
5	Si renunciara a esta empresa pienso que tendría muy pocas opciones o alternativas.					
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta empresa.					
7	Me sentiría culpable si renunciara a la empresa en este momento.					
8	Esta empresa merece mi lealtad.					
9	Realmente siento los problemas de la empresa como propios.					
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador/a actual.					
11	Yo no renunciaría a la empresa ahora porque me siento obligado con la gente en ella.					
12	Esta empresa tiene para mí un alto grado de significación personal.					
13	Le debo muchísimo a esta empresa.					
14	No me siento como “parte de la familia” en esta empresa.					
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la empresa.					

16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta empresa sería la escasez de alternativas.					
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la empresa incluso si lo deseara.					
18	No me siento “emocionalmente vinculado/a” con esta empresa					

Muchas gracias por su colaboración

Elaborado por	Revisado por	Fecha
Geomayra Michelle Llerena Paredes	Mg. Eleonor Virginia Pardo paredes	May/2021