



**Universidad Nacional  
FEDERICO VILLARREAL**

---

**Vicerrectorado de  
INVESTIGACIÓN**

## **FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

### **ADICCIÓN AL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN UNA EMPRESA CONSULTORA DE LIMA METROPOLITANA**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología con mención en  
Psicología Organizacional

**AUTOR:**

Vega Lovera, José Edison

**ASESOR**

Portocarrero Ramos, Carlos Alberto

**JURADOS**

Aranda Avendaño, Victor Florencio

Inga Aranda, Julio

Salcedo Angulo, Elena

Valdez Sena Lucía Emperatriz

Lima, Perú

2018

## DEDICATORIA

A Dios por guiarme en el transcurso de mi vida y por las infinitas bendiciones que recibo de él cada día.

A mis padres que con su sacrificio me brindaron apoyo incondicional y me motivaron a lo largo de mi formación profesional.

A mis seres más queridos a quienes les debo el logro de mis éxitos.

**ADICCIÓN AL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN UNA EMPRESA  
CONSULTORA DE LIMA METROPOLITANA**

**José Edison Vega Lovera**

**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**

Resumen

Se realizó la presente investigación para determinar la relación entre la adicción al trabajo y la calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa consultora; y, analizar las comparaciones que establecerían ellas según sexo y tiempo de permanencia en su trabajo. El estudio es de tipo descriptivo, con un diseño comparativo correlacional. La muestra estuvo conformada por 60 personas y se administró el Test de Adicción al Trabajo y el Cuestionario de Calidad Vida Laboral GOHISALO. Los resultados indican que las pruebas son válidas y confiables en la evaluación de las variables y sus dimensiones. A nivel descriptivo las mujeres poseen una buena calidad de vida laboral y su adicción es nivel baja. Luego se evidenció que la muestra posea una distribución normal, dando pauta para escoger y continuar las pruebas estadísticas respectivas de la investigación. Con lo cual demuestra que existen diferencias significativas entre las variables de control y de estudio. Finalmente a nivel correlacional, se halló una relación indirecta entre la adicción al trabajo y la calidad de vida laboral, dando a verificar que a una menor presencia de adicción se presenta una mejor calidad de vida laboral en los trabajadores.

Frases Claves: Adicción al trabajo, calidad de vida laboral.

**ADICCION AL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN UNA EMPRESA  
CONSULTORA DE LIMA METROPOLITANA**

**José Edison Vega Lovera**

**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**

Abstract

The present investigation was carried out to determine the relation between the addiction to work and the quality of working life in workers of a consulting company; and, analyze the comparisons that would establish them according to sex and length of stay in their work. The study is descriptive, with a comparative comparative design. The sample consisted of 60 people and the Labor Addiction Test and the GOHISALO Labor Quality Questionnaire were administered. The results indicate that the tests are valid and reliable in the evaluation of the variables and their dimensions. At the descriptive level women have a good quality of working life and their addiction is low level. It was then demonstrated that the sample has a normal distribution, providing guidelines for choosing and continuing the respective statistical tests of the investigation. This shows that there are significant differences between control and study variables. Finally, at the correlational level, an indirect relationship was found between work addiction and quality of work life, which showed that a lower presence of addiction presents a better quality of working life in workers.

Key phrases: addiction to work, quality of working life.

Índice	Pág.
Dedicatoria	II
Resumen	III
Abstract	IV
Índice	V
Índice de tablas	XI
Introducción	XIV
CAPÍTULO I.- Planteamiento del problema	16
1.1.- Justificación	16
1.2.- Planteamiento del problema	17
1.3.- Objetivos de investigación	18
1.3.1.- Objetivo principal	18
1.3.2.- Objetivos secundarios	18
1.4.- Hipótesis de investigación	19
1.4.1.- Hipótesis principal	19
1.4.2.- Hipótesis secundarios	19
CAPÍTULO II.- Marco teórico	20
2.1.- Antecedentes de investigación	20

2.2.- Adicción	25
2.3.- Adicción al trabajo	26
2.3.1.- Definiciones de adicción al trabajo	26
2.3.2.- Modelos teóricos de la adicción al trabajo	27
2.3.2.1.- Teoría de los Rasgos de Personalidad	27
2.3.2.2.- Modelo de Esfuerzo-Recompensa	27
2.3.2.3.- Modelo de Afecto-Cognición-Conducta	28
2.3.2.4.- Modelo del Conflicto de Rol	28
2.3.2.5.- Modelo de la Personalidad y los Incentivos	29
2.3.3.- Identificación de adicción en la normativa peruana	30
2.3.4.- Prevalencia de la adicción al trabajo	30
2.3.5.- Niveles de adicción al trabajo	31
2.3.6.- Mitos de la adicción al trabajo	32
2.3.7.- Estrategias de prevención	33
2.3.7.1.- Acciones individuales	34
2.3.7.2.- Acciones organizacionales	36
2.3.7.3.- Acciones extraorganizacionales	38
2.3.8.- Pasión por el trabajo, engagement y adicción al trabajo	39
2.4.- Calidad de vida laboral	40
2.4.1.- Definiciones de calidad de vida laboral	40
2.4.2.- Factores de la calidad de vida laboral	42

2.4.3.- Formas de evaluación de la calidad de vida laboral	43
2.4.4.- Beneficios de una buena calidad de vida laboral en la empresa	46
2.4.5.- Riesgo de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral	47
2.4.6.- Calidad de vida laboral y la psicología de la salud ocupacional	49
2.4.7.- Diferencias entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral	50
CAPÍTULO III.- Método	51
3.1.- Tipo de investigación	51
3.2.- Diseño de investigación	51
3.3.- Definición de las variables	52
3.3.1.- Variables de estudio	52
3.3.2.- Operacionalización de las variables de estudio	53
3.3.3.- Variables de control	54
3.4.- Población	54
3.4.1.- Muestra	54
3.5.- Instrumentos y materiales	55
3.5.1.- Ficha técnica del Test de Adicción al Trabajo	55

3.5.2.- Ficha técnica del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral GOHISALO	56
5.6.- Procedimiento de recolección	58
<b>CAPÍTULO IV.- Resultados</b>	<b>59</b>
4.1.- Análisis de validez	59
4.1.1.- Validez del Test de Adicción al Trabajo	59
4.1.2.- Validez del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral GOHISALO	60
4.2.- Análisis de confiabilidad	67
4.2.1.- Confiabilidad de las variables calidad de vida laboral y adicción al trabajo	67
4.2.2.- Confiabilidad de las dimensiones de la variable adicción al trabajo	68
4.2.3.- Confiabilidad de las dimensiones de la variable calidad de vida laboral	69
4.3.- Análisis descriptivo	71
4.3.1.- Distribución de los niveles de adicción al trabajo según sexo de los encuestados	71
4.3.2.- Distribución de los niveles de adicción al trabajo según tiempo de permanencia de trabajo de los encuestados	71

4.3.3.- Distribución de los niveles de calidad de vida laboral según sexo de los encuestados	72
4.3.4.- Distribución de los niveles de calidad de vida laboral según tiempo de permanencia de trabajo de los encuestados	73
4.4.- Análisis de distribución normal	73
4.5.- Análisis comparativo	75
4.5.1.- Comparación de los puntajes de adicción al trabajo de una empresa consultora, según sexo	75
4.5.2.- Comparación de los puntajes de adicción al trabajo de una empresa consultora, según tiempo de permanencia en el trabajo	75
4.5.3.- Comparación de los puntajes de calidad de vida laboral de una empresa consultora, según sexo	76
4.5.4.- Comparación de los puntajes de calidad de vida laboral de una empresa consultora, según tiempo de permanencia en el trabajo	78
4.6.- Análisis correlacional	82
4.6.1.- Análisis de Correlaciones: adicción al trabajo vs. calidad de vida laboral	83
CAPÍTULO V.- Discusión, conclusiones y recomendaciones	84

5.1.- Discusión	84
5.2.- Conclusiones	87
5.3.- Recomendaciones	88
CAPÍTULO VI.- Referencias	89
Anexos	96

## Índice de tablas

Tabla 1.- Estrategias de prevención ante evidencias de adicción al trabajo	34
Tabla 2.- Definiciones de principales autores sobre el término calidad de vida laboral	40
Tabla 3.- Características de la muestra según variables de control	54
Tabla 4.- Dimensiones de la Escala de adicción al trabajo (DUWAS-10)	55
Tabla 5.- Niveles de la Escala de adicción al trabajo (DUWAS-10)	55
Tabla 6.- Dimensiones del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral GOHISALO	56
Tabla 7.- Niveles del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral GOHISALO	57
Tabla 8.- Validez ítems-Test de la dimensión Trabajo Excesivo	59
Tabla 9.- Validez ítems-Test de la dimensión Compulsión para trabajar	60
Tabla 10.- Validez ítems-Test de la dimensión Integración al puesto de trabajo	61
Tabla 11.- Validez ítems-Test de la dimensión Soporte Institucional para el trabajo	62
Tabla 12.- Validez ítems-Test de la dimensión Administración del tiempo libre	63

Tabla 13.- Validez ítems-Test de la dimensión Satisfacción por el trabajo	64
Tabla 14.- Validez ítems-Test de la dimensión Desarrollo personal	65
Tabla 15.- Validez ítems-Test de la dimensión Seguridad en el trabajo	66
Tabla 16.- Validez ítems-Test de la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo	67
Tabla 17.- Coeficiente Confiabilidad por consistencia interna total	68
Tabla 18.- Confiabilidad por Consistencia Interna de la Escala de adicción al Trabajo (DUWAS-10)	69
Tabla 19.- Confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral GOHISALO	70
Tabla 20.- Distribución de los niveles de adicción al trabajo según sexo	71
Tabla 21.- Distribución de los niveles de adicción al trabajo según tiempo de trabajo del encuestado	72
Tabla 22.- Distribución de los niveles de calidad de vida laboral según sexo	72
Tabla 23.- Distribución de los niveles de calidad de vida laboral según tiempo de trabajo del encuestado	73
Tabla 24.- Prueba de bondad de ajuste K-S para la muestra estudiada	74
Tabla 25.- Análisis descriptivo del promedio de los puntajes de adicción al trabajo según sexo	75
Tabla 26.- Análisis inferencial del promedio de los puntajes de adicción	

al trabajo según sexo	76
Tabla 27.- Análisis descriptivo del promedio de los puntajes de adicción	
al trabajo según tiempo de permanencia en el trabajo	77
Tabla 28.- Análisis inferencial del promedio de los puntajes de adicción	
al trabajo según tiempo de permanencia en el trabajo	78
Tabla 29.- Análisis descriptivo del promedio de los puntajes de calidad	
la calidad de vida laboral según sexo	78
Tabla 30.- Análisis inferencial del promedio de los puntajes de calidad	
de vida laboral según sexo	79
Tabla 31.- Análisis descriptivo del promedio de los puntajes de calidad	
de vida laboral según tiempo de permanencia en el trabajo	80
Tabla 32.- Análisis inferencial del promedio de los puntajes de calidad	
de vida laboral según tiempo de permanencia en el trabajo	81
Tabla 33: Interpretación del Coeficiente de Pearson en el análisis	
correlacional	82
Tabla 34.- Tabla de correlación de las variables adicción al trabajo y	
calidad de vida laboral	83

## **INTRODUCCIÓN**

Los esfuerzos para obtener y mantener un buen capital humano es un papel importante dentro de las organizaciones actualmente, las estructuras presentan modificaciones que optan por rediseñar el sistema de cómo cumplir los objetivos planteados de una empresa dando una mayor atención en brindar satisfacción a sus colaboradores quienes con su labor, sostiene su productividad. Según esta necesidad, la investigación expone a la calidad de vida laboral como un tema muy puntual e importante para explicar que el desempeño laboral es eficiente en el equilibrio trabajo-persona. Además describe la relación de éste con adicción al trabajo, variable que invita a reflexionar sobre el estado de la persona y de no tratarlo a tiempo será un estilo de vida perjudicial a la empresa y a su familia.

Para ello, la tesis se estructura en 6 capítulos, el primero desarrolla el planteamiento y formulación del problema de investigación así también, se describen e identifican los objetivos de investigación, se plantean las hipótesis específicas y se describe la importancia del estudio en nuestro medio.

En el capítulo 2 se hace una revisión teórica de adicción al trabajo, definiciones históricas de calidad de vida laboral. Asimismo se revisan criterios que los abarcan dentro de un contexto organizacional. El capítulo 3 está referido a la metodología aplicada a la investigación, se presenta el diseño de investigación, como las características demográficas de la población de estudio. Terminando por detallar el procedimiento realizado.

En el capítulo 4 se desarrolló el tratado de los resultados obtenidos; bajo análisis descriptivo, comparativo y correlacional mostrados en tablas e interpretación para un

mejor entendimiento. Luego en el capítulo 5 se discuten los resultados de los análisis conseguidos, se comparan con algunos estudios similares. Finalmente mencionaremos las conclusiones y se formulan algunas sugerencias para futuras investigaciones.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1.- Justificación

La presente investigación surge a partir de la escasa información que viene afectando la realidad empresarial, de la adicción al trabajo es algo necesario y fundamental, actualmente es vista dentro de una perspectiva médica. El estudio dará alcances desarrollados en la parte laboral y a su vez, junto a la calidad de vida laboral es uno de los elementos más importantes que mide con precisión las diversas relaciones de los colaboradores.

En los tiempos actuales, no basta con tener opiniones diversas sobre la calidad de vida laboral, por citar, en empresas consultoras, la demanda de los clientes generan una mejor eficiencia en los procesos y una mejor competitividad dentro de los colaboradores para estar a la vanguardia del mismo. Es por ello que pretendemos, aportar luces para este problema.

Dentro de la metodología, es importante por cuanto las técnicas y procedimientos se utilizarán para recopilar y analizar la información, y puedan ser aplicados a otros estudios similares.

Asimismo, los resultados obtenidos servirán para motivar a otras investigaciones, generando de esta forma objetivos y acciones claras a trabajar con los colaboradores

para desarrollar condiciones no adictas en el trabajo y dar aporte a la cultura propia de cada empresa y así sostener mejores sensaciones de calidad de vida en su ambiente laboral.

## 1.2.- Planteamiento del problema

En el mundo actual, la competitividad motiva a que las empresas deben de responder a la a los retos del mercado. Muchas empresas consultoras y más en el sector de Recursos Humanos sufren de exigencias de adaptación conllevando a la desregularización del trabajo, al margen de la aceptación de los trabajadores o la misma cultura organizacional, algunos los pueden ver como factor estresante o como factores pretensioso para sobresalir tanto en el trabajo, amigos o como profesionalmente. Son estos últimos que buscan ya de manera personal ese reconocimiento que desean, ya que en el contexto “juicioso” es visto de manera negativa porque descuidan hábitos u ocupan ese tiempo de ocio en continuar trabajando.

Esta situación es vista también en la preparación, en los estudios técnicos y/o universitarios; que por el afán de conocer más sacrifican momentos gratos. Pero su nivel de conciencia o control de impulsos están direccionados para el cumplimiento de esa meta. La persona vigila su salud, posee una organización en sus actos e interactúa con otras personas. Son características que vemos mucho actualmente y que no se incita a la atención para un fin de ayuda profesional.

En consecuencia la motivación de los trabajadores pueden ser muchas, y dentro de ellas, su desarrollo competitivo brinda un panorama de reflexión para conocer los objetivos de las personas y hasta qué punto la empresa le facilita esas condiciones que ellos requieren para su realización. Es así que nos planteamos ¿Existe relación entre adicción al trabajo y calidad de vida laboral en colaboradores de una empresa consultora de Lima Metropolitana?

### 1.3.- Objetivos de Investigación

#### 1.3.1.- Objetivo Principal

Determinar la relación entre la adicción al trabajo y la calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

#### 1.3.2.- Objetivos Secundarios

Comparar la adicción al trabajo según sexo en colaboradores de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

Comparar la adicción al trabajo según tiempo de permanencia en colaboradores de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

Comparar la calidad de vida laboral según sexo en colaboradores de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

Comparar la calidad de vida laboral según tiempo de permanencia en colaboradores de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

## 1.4.- Hipótesis de Investigación

### 1.4.1.- Hipótesis Principal

Existe una relación indirecta entre la adicción al trabajo y la calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

### 1.4.2.- Hipótesis Secundarios

Existe diferencia significativa en la adicción al trabajo según sexo en colaboradores de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

Existe diferencia significativa en la adicción al trabajo según sexo en colaboradores de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

Existe diferencia significativa en la calidad de vida laboral según tiempo de permanencia en colaboradores de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

Existe diferencia significativa en la calidad de vida laboral según tiempo de permanencia en colaboradores de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### 2.1.- Antecedentes de investigación

El primer estudio en donde se acuña el término adicción al trabajo o también llamado workaholism fue Oates (citado en Moreno, 2005) refiriendo que es un tipo de comportamiento, que observaba personalmente la conducta, y que tenía algunos parecidos con la conducta alcohólica por su carácter compulsivo y exento de control pudiendo llegar a constituir un riesgo para su salud personal, su felicidad, relaciones interpersonales y funcionamiento social.

Una de las primeras definiciones operativas proviene de Spence y Robbins (citado en Moreno, 2005) que consideran que el laboradicto “es una persona altamente implicada en el trabajo, compelida al trabajo por presiones internas y con una escasa capacidad para gozar del mismo” (p. 4). Su definición formaliza tres componentes: la conducta de dedicación, su carácter compulsivo y la escasa capacidad para disfrutar de lo que está haciendo. Es aquí donde empezamos a diferenciar a la persona por el modo en que trabaja, y no en la cantidad y constancia de su trabajo. Al principio son productivos para la empresa, pero a largo plazo son perjudiciales en la estructura de funciones, creando más pérdidas que beneficios, ya que cometen muchos errores.

Machlowitz (citado en Castañeda y García del Alba, 2013) realiza la primera investigación dentro de la psicología organizacional, destacando que una actitud hacia el trabajo expresada en esfuerzo y en tiempo desmedido que implica una forma extrema de involucramiento del mismo. Algunos autores utilizan como criterio de esta conducta el

mayor énfasis como acto negativo, puesto en la energía y el tiempo dedicado al trabajo, mientras que otros acentúan una actitud especial respecto de su profesión o el desinterés general por todo lo que no sea su labor profesional (Castañeda y García del Alba, 2013). La adicción al trabajo no aparece asociada al desempeño de roles o puestos directivos ni tampoco a la antigüedad en la organización. Porter (citado en Moreno, 2005) investigó en una pequeña muestra (14) de altos ejecutivos exitosos dentro de una misma compañía que solo tres de ellos resultaron adictos, señalando que aparentemente los empleados no necesitan ser tan absorbidos por el trabajo para conseguir sobresalir o eventualmente ascender. Esta misma investigación favorece ver nuevas variables como por ejemplo la satisfacción laboral evidenciando que no es un ambiente favorable de trabajo el que moviliza a los trabajóxicos a trabajar, sino una fuerte compulsión o motivación de parte de uno mismo.

La Universidad Autónoma de Madrid (citado en Giraldo 2008), escriben un artículo en la Revista Internacional de psicología Clínica y de la Salud Psicología Conductual respecto a la adicción al trabajo, en el cual hablan de este tipo de adicción como algo aceptado social, económica y culturalmente, se muestra como una problemática no estudiada y definida concretamente, sus estudios son escasos al igual que sus instrumentos de medida; y los pocos estudios existentes apuntan a la familia y a la cultura de la empresa como sus dos fuentes principales.

Ochoa (2012), plantea la relación entre adicción al trabajo con desempeño laboral; titulado "Relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral de un grupo de trabajadores del área de pre-ventas de una empresa comercial" (estudio realizado en una empresa comercial) Su variable "desempeño laboral" está explicada como indicador en el presente estudio de investigación y podríamos decir que es la más cercana dentro de

la literatura encontrada. Evidenciándose que no existe relación alguna, pero que existe un nivel promedio alto (una fuerte tendencia) de adicción descrita en un campo organizacional, siendo dentro de sus características el excesivo sentido del deber y el valor de la recompensa las más presentes para pensar en factores determinantes en su vida laboral.

Burke y Fiksenbaum (citado en Serrano, 2014) encontraron una correlación positiva entre adicción al trabajo y pasión por el trabajo, debido a que cuando ambas tendencias estuvieron presentes la persona invirtió más tiempo en el trabajo. Más detalladamente, los autores indican que cuando las personas sienten mayor pasión hacia el trabajo muestran una elevada satisfacción laboral y un mayor bienestar, mostrando menos conductas obsesivas. Encontraron resultados opuestos en lo que respecta a la adicción, por lo que los autores concluyeron que siempre que haya pasión hay adicción al trabajo, pero que esto no sucede al revés ya que el motor de la adicción al trabajo es el comportamiento obsesivo y podría tener como motivación la evitación

Rocha (2017), desarrolla la investigación relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana. Determina que la adicción laboral, mantiene una mayor relación inversa con las variables satisfacción laboral. Y además, explica que la muestra estudiada, presentan puntuaciones altas y tienen mayor probabilidad de desarrollar una adicción laboral.

El interés que cobra el tema de calidad de vida laboral se evidencia en los años 70 en los Estados Unidos Gracias al “Movimiento de Calidad de Vida Laboral” (Segurado y Agulló, 2002). Explicaba que existían dos grandes perspectivas teóricas-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la calidad de vida laboral.

Granados (2011), realizó un análisis histórico/conceptual de la calidad de vida laboral, con revisiones de artículos especializados dándole la importancia a las condiciones objetivas y subjetivas de este fenómeno. Concluyendo que es el resultado de la actuación de un individuo socializado por, para y en el trabajo (en un entorno organizacional), un individuo que se comporta y se relaciona en un contexto significativo y determinado, su entorno socio-laboral específico.

Camacho (2012), realiza un estudio sobre el Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad en una empresa de Colombia tratando de evidenciar alguna relación. Sus hallazgos explican que el colaborador al no estar en su centro laboral físicamente, no influye su calidad de vida laboral, pero los elementos coordinación y confianza de la variable teletrabajo, generan la productividad. Además concluyen que los nuevos mercados harán integrar colaboradores partiendo de su equilibrio personal y laboral, beneficiándose las empresas en costos y el colaborador en tiempos.

Chacolli (2014), valida el cuestionario de calidad de vida laboral "GOHISALO" en trabajadores estatales de Moquegua, actualizando los puntajes y los niveles nuestro medio. Sus resultados indican que las mujeres tienen una mejor calidad de vida laboral y destaca que su dimensión Satisfacción Laboral, posee mejor puntuación y mayor importancia dentro del bienestar del colaborador.

León (2016), en su investigación sobre la relación entre calidad de vida laboral y engagement en una empresa industrial privada, sostiene que existe una relación moderadamente fuerte en las variables señaladas. La diferenciación se detalla en el tipo de relación laboral y el sexo de la muestra estudiada; en el primero, los practicantes presentan un mayor nivel de calidad de vida laboral comparado con los demás, y las mujeres poseen el mismo nivel junto a engagement comparado con los varones.

Como vemos, aún son pocas las publicaciones para evidenciar estudios de la adicción al trabajo dentro de un ambiente laboral que puede discernir del antiguo conocimiento clínico; y en cuánto a la calidad de vida laboral, también se confirma la escasa información sobre casos prácticos que puedan separar y así fortalecer las ideas de un campo social sobre lo laboral.

## 2.2.- Adicción

Una adicción es una dependencia hacia una sustancia o actividad que aleja a la persona adicta de todo lo demás que le rodea. Está formada por los pensamientos y comportamientos de las personas, y opera en aquellas actividades planteadas para conseguir algo anhelado (comportamientos adictivos). Las adicciones son dependencias y tienen consecuencias devastadoras en la vida real, que afectan negativamente a las relaciones afectivas, el estado de salud físico y el estado mental.

Algunos estudios señalan que el cerebro de una persona adicta es un cerebro cambiado neuroquímicamente. Ese cambio se manifiesta en una alteración de los procesos cognitivos y de la conducta, especialmente de aquellos patrones de conducta asociados con la búsqueda y consumo del objeto de la adicción, el exagerado uso de un medio específico causa tales alteraciones químicas debido a la excitación asociado por un estado de estrés.

Se mantiene hasta ahora, la idea de adicción ha sido sinónima de adicción a las drogas o a los juegos de azar (ludopatía). Sin embargo, gracias al desarrollo de las conceptualizaciones fundamentales de los trastornos adictivos, la falta de control y la dependencia son unas de sus muestras más cercanas sin olvidar de las conductas generadas por sustancias químicas, como los opiáceos, los ansiolíticos, la nicotina o el alcohol. De hecho, existen hábitos de conducta aparentemente inofensivos que pueden convertirse en adictivos e interferir gravemente en la vida diaria de los sujetos implicados (Echeburúa y Corral, 1994; citado en Fernandez & Gimenez, 1998).

## 2.3.- Adicción al trabajo

### 2.3.1.- Definiciones de adicción al trabajo

Cherrington (citado en Moreno, 2005) lo define como “una implicación irracional al trabajo excesivo que caracterizaría a las personas que son incapaces de encontrar otra fuente de ocupación ajena a su propio trabajo” (p. 4). Killinger (citado en Castañeda y García del Alba, 2013), define la adicción al trabajo como “un adicto al trabajo es una persona que gradualmente va perdiendo estabilidad emocional y se convierte en adicta al control y al poder en un intento compulsivo de lograr aprobación y éxito” (p. 18).

Robinson (citado en Castañeda y García del Alba, 2013) lo define como un tipo de trabajo caracterizado por la sobrecarga continua voluntaria y compulsiva, de forma que el trabajador es incapaz de regular sus hábitos laborales y acaba excluyendo otros campos de interés y actividad. Snir y Zohar (citado en Castañeda y García del Alba, 2013) ponen el acento en el origen personal o derivado de las necesidades económicas que obligan a una lucha por la subsistencia.

Podemos señalar entonces, que la figura de la adicción al trabajo sigue siendo aún incierta y que su conocimiento puede seguirse trabajando. Para el estudio y como medio de resumen, indicaremos que se trata de una conducta irracional y repetitiva que denota continuar trabajando excluyendo otros intereses y que tiene consecuencias negativas en su persona.

### 2.3.2.- Modelos teóricos de la adicción al trabajo

Entre las teorías de la adicción al trabajo se han identificado 5 teorías, aunque algunas de estas teorías solo se quedan en modelos teóricos (Rocha, 2017).

#### 2.3.2.1.- Teoría de los Rasgos de Personalidad

Esta teoría McMillan, O'Driscoll, Marsh y Brady, (citado en Castañeda y García del Alba, 2013) considera que la adicción al trabajo se produce debido a rasgos de personalidad concretos. Se basan en que a pesar de que puedan existir condiciones ambientales, son ciertos rasgos de la personalidad los que la activan. Esta teoría considera que la persona nace predispuesta a desarrollar una adicción al trabajo. Toman como ejemplo el caso de los gemelos que, a pesar de desarrollarse en un mismo ambiente, son las características de la personalidad la que los define. De este modo, para esta teoría la personalidad sería la pieza clave para la aparición de la adicción al trabajo

#### 2.3.2.2.- Modelo de Esfuerzo-Recompensa

Otro modelo teórico es el propuesto por Peirpel y Jones (citado en Castañeda y García del Alba, 2013). Estos autores proponen dos dimensiones independientes 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. A partir de la combinación de las dos dimensiones, se identifica cuatro tipos de trabajadores.

Estos autores entienden como ‘adictos al trabajo’ a aquellos trabajadores que perciben que hacen un gran esfuerzo, pero también que a cambio de ese esfuerzo reciben una gran recompensa, que es proporcional al esfuerzo que han realizado.

#### 2.3.2.3.- Modelo de Afecto-Cognición-Conducta

Este es un modelo elaborado por Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman (citado en Castañeda y García del Alba, 2013) es meramente teórico donde los autores proponen estudiar la adicción al trabajo basándose en las Teorías de la adicción, considerando tres dimensiones básicas en la explicación de la adicción al trabajo, el afecto, la cognición y la conducta. Además, este modelo identifica una serie de antecedentes de la adicción al trabajo, como disposiciones, experiencias socio-culturales y refuerzos conductuales del ambiente. Es la interacción de los antecedentes específicos lo que puede causar una adicción al trabajo.

#### 2.3.2.4.- Modelo del Conflicto de rol

Schaufeli, Bakker, Van der Heijden y Prins (citado en Castañeda y García del Alba, 2013) proponen un modelo basado en el papel mediador del conflicto de rol en el proceso de adicción al trabajo, respecto a otros síndromes psicosociales del trabajo como el burnout y del bienestar, siendo este último entendido como el conjunto de felicidad, salud y satisfacción laboral.

Según este modelo, el conflicto de rol resulta un factor clave que media la relación entre la adicción al trabajo, el burnout y el bienestar. El modelo propone que la

adicción al trabajo y las demandas laborales están asociadas indirectamente con el burnout y con el bienestar a través del conflicto de rol. Esto significa, por ejemplo, que la adicción al trabajo en combinación con altas demandas laborales puede producir burnout, pero siempre que el trabajador experimente conflicto de rol, esto es, que perciba demandas contradictorias entre sí a la hora de realizar su trabajo. La adicción al trabajo actuaría, pues, como un factor de riesgo individual que contribuiría, independientemente del contexto, al desarrollo del burnout y a la reducción del bienestar.

#### 2.3.2.5.- Modelo de la Personalidad y los Incentivos

Liang y Chu (citado en Castañeda y García del Alba, 2013), propone con este modelo que la adicción al trabajo aparece cuando interaccionan los determinados rasgos de personalidad, los incentivos personales y los incentivos organizacionales.

Según el modelo, la relación entre los rasgos de personalidad y la adicción se ve afectada por los tipos de incentivos. Eso se debe a que, la interacción entre rasgos e incentivos es la responsable de que la persona disfrute su trabajo, y que trabaje en exceso, creando dificultad para diferenciar entre su vida laboral y su vida privada y de que se obsesione con su trabajo, generando una adicción al trabajo. Este modelo considera los rasgos de personalidad como factores estables y permanentes, mientras que los incentivos se generarían a lo largo del tiempo.

#### 2.3.3.- Identificación de adicción en la normativa peruana

Dentro del punto de la normativa laboral; la ley 29783 (Ley de la Seguridad y Salud en el Trabajo), no lo incluye como enfermedad y que acuerda que por no haber riesgo o no existe peligro para la persona, por el hecho que existe una continuidad de labores del trabajador esté bajo su consentimiento del mismo y a su vez participación del juicio de él.

#### 2.3.4.- Prevalencia de la adicción al trabajo

Un tema habitualmente suscitado se refiere a las posibles tasas diferenciales en laboradcción entre hombres y mujeres. Los datos son actualmente confusos y difieren en función del instrumento utilizado, de la muestra y del contexto laboral en el que se ha realizado el estudio. También el marco teórico es incierto pues si bien en los contextos culturales occidentales la socialización orienta prevalentemente al varón hacia el trabajo y la mujer a la interacción personal, este mismo dato obliga a las mujeres que quieren destacar y progresar laboralmente a aumentar su dedicación y esfuerzo laboral (Giraldo, 2008).

Aunque la adicción al trabajo no es un fenómeno local o exclusivo de algunas naciones, si parece estar vinculado principalmente a países industrializados en los que la cultura del trabajo ha recibido una importante consideración. Es probable que la prevalencia de la adicción al trabajo pueda ser diferente en países en función de la cultura de trabajo existente Ishiyama y Kstayama (citado en Moreno, 2005). Otro factor que puede influir en la prevalencia es el ámbito del trabajo. Harpaz y Snir (citado en Moreno, 2005) proponen que los trabajos de tipo profesional y de gestión favorecen y atraen a personas orientadas

y centradas en el trabajo. Por el contrario algunos sectores, como el sector público tendrían menos prevalencia de adicción al trabajo.

### 2.3.5.- Niveles de adicción al trabajo

Para efectos de la investigación, se detalla los niveles de la adicción en base al uso del instrumento de medición Robinson (citado en Guerreschi, 2007).

a). No adicción: Los trabajadores que no presentan adicción son aquellos cuyos factores de riesgo son bajos. Pese a trabajar en forma continua, no muestra características como exceso de trabajo dañinas para sus relaciones sociales o momentos de ocio. Agregando a esto, Brett y Stroh (citado en Moreno, 2005) los sujetos asumen su trabajo como una parte más de la totalidad de actividades que realiza en su vida cotidiana y que las competencias que se evidencian, producen logros y éxitos en este campo de desarrollo, concluyendo que el trabajador es productivo sin menospreciar las demás áreas de sus vidas.

b). Adicción Media: Los trabajadores experimentan algunos síntomas pero no todos. Esto implica que la adicción no se encuentra situada en la vida emocional del sujeto, pero constituye un elemento a considerar para efectos de aplicar medidas preventivas para evitar que continúe. Agregando a esto, Brett y Stroh (citado en Moreno, 2005) los sujetos asumen su trabajo con normalidad reflejando cierto malestar general en su demás áreas de sus vidas, evidencian las mismas características de un adicto a nivel alto pero no ocasionando perjuicios en sus relaciones.

c). Adicción Alta: Los trabajadores presentan las características de la adicción con total muestra de descuido de su vida. Lo principal es la inclusión de problemas de salud tales como falta de sueño, hipertensión hasta ataques cardíacos. Agregando a esto, Brett y Stroh (citado en Moreno, 2005) los sujetos no se encuentran satisfechos con lo cual gozan de una vida desordenada y en el papel de su trabajo crean una necesidad de buscar más labores para llenar ese vacío con lo cual invierte su tiempo.

### 2.3.6.- Mitos de la adicción al trabajo

Actualmente existen una serie de mitos, que intentaremos desmitificar, como por ejemplo: “los adictos al trabajo, trabajan todo el tiempo”, “la adicción al trabajo solo afecta a los ejecutivos y a los profesionales exitosos”, “nadie se ha muerto por trabajar demasiado”, “la adicción al trabajo de sus empleados, es beneficiosa para las empresas”, “se trata de una adicción positiva”, “los adictos al trabajo son felices”. Pero esto, en líneas generales no suele ser así; en una primera parte y que se detallará en la literatura, lo podemos distinguir que el adicto al trabajo es el modo en que trabaja, y no la cantidad y constancia de su trabajo.

Al principio son productivos para la empresa, pero a largo plazo son perjudiciales en la estructura de funciones, creando más pérdidas que beneficios, ya que cometen muchos errores. Entonces podemos aclarar que no todos los que trabajan en exceso son adictos, hay personas que sufren estrés crónico y tienen que trabajar más para compensar la falta de eficiencia, pero esto no significa que sea un adicto. Y en otra línea de estudio es su

motivación. Ya que una persona “equilibrada” nunca se olvida de su tiempo libre por mucho trabajo que tenga, y esto hace de él un buen trabajador y profesional.

### 2.3.7.- Estrategias de prevención

Castañeda y García del Alba (2013), ordena información sobre las consecuencias negativas que trae una persona adicta al trabajo, por lo que decide establecer planes de tratamiento y prevención adecuada de esta conducta disfuncional.

Las estrategias se distinguirán en acciones individuales, acciones organizacionales y acciones extraorganizacionales. Y a su vez, tendrán una identificación en tres niveles; primaria, secundaria y terciaria (tabla N° 1).

En primer lugar, se debe hacer una identificación del problema, para lo cual es necesario realizar un adecuado autodiagnóstico. Si el adicto no asume lo que le sucede, cualquier intervención será ineficaz.

**Tabla 1.- Estrategias de prevención ante evidencias de adicción al trabajo**

<b>Estrategias basadas en:</b>	<b>El individuo</b>	<b>La organización</b>
Objetivo	Acciones individuales	Acciones organizacionales
Identificación de los riesgos psicosociales	Autoevaluación	Auditoría de la adicción
Prevención primaria	Flexibilidad, adaptación a los cambios	Mejoría del contenido del puesto
	Formación en habilidades sociales	Horarios de trabajo y pausas
	Gestión del tiempo	Programas corporativos
	Equilibrio trabajo-vida privada	
Prevención secundaria	Grupo de apoyo de compañeros	Socialización anticipatoria
	Coaching y consulta	Trabajo cooperativo
	Planificación de carrera	Comunicación y toma de decisiones
		Desarrollo organizacional
Prevención terciaria	Asesoramiento y psicoterapia	Institucionalización de los servicios de seguridad y salud ocupacional

Fuente de elaboración propia

### 2.3.7.1.- Acciones individuales

Las acciones individuales resultan las más habituales en la mayoría de los casos y se centran en mejorarlos recursos personales de los adictos al trabajo.

La prevención primaria implica la asistencia a cursos específicos de formación y constituye una de las estrategias de prevención por excelencia.

Actualmente, un tipo de formación es lo que se conoce como workshops o talleres específicos de competencias emocionales; otro implica el entrenamiento en la reducción de la presión y el ritmo de trabajo a que están expuestos, y uno más consiste en fomentar los niveles de autoeficacia; es decir, potenciar la creencia en la propia competencia para realizar bien conductas futuras, para lo que deben impartirse actividades de formación para incrementarla.

En la prevención secundaria destacan tres grandes estrategias: generar un grupo de apoyo de compañeros donde se movilice el apoyo social cuando el adicto lo necesite, destacar el coaching y la consulta, que se refieren a situaciones en las que los expertos ayudan a los adictos al trabajo y planificar la carrera, que incluye dos componentes fundamentales: un autoanálisis respecto a las propias fortalezas, debilidades, intereses y habilidades, así como una valoración de los niveles de adicción en ese momento, y un análisis que permite identificar el rango de los roles organizacionales disponibles.

En la prevención terciaria destacan el asesoramiento y la psicoterapia. Ambas pretenden, mediante un acercamiento cognitivo-conductual, fomentar cambios una vez que la adicción se ha manifestado. En varios países existen asociaciones en las que se reúnen los adictos al trabajo, al estilo de alcohólicos anónimos, donde los adictos comparten sus problemas y unos a otros tratan de ayudarse a superarlos a través de sus experiencias personales.

### 2.3.7.2.- Acciones organizacionales

Es importante que se produzcan cambios en el clima y la cultura organizacional, para lo cual la organización debe realizar una identificación del problema.

Se trata de detectar si éste existe en la empresa o en alguna de sus áreas, unidades o puestos específicos y quiénes de sus trabajadores lo padecen.

Normalmente, se realiza mediante una auditoría de la adicción y con ella se reconoce que la adicción al trabajo es un problema legítimo.

La prevención primaria implica la mejora del contenido del puesto de trabajo, que consiste en un rediseño de los puestos que tendría como finalidad generarlos para que sean sanos. Debe cuidarse la distribución del tiempo de trabajo eliminando jornadas de trabajo excesivamente largas, garantizando la flexibilidad en los horarios, aumentar la posibilidad de hacer pausas, disponer de un lugar adecuado para ello y otros. Las pausas deben permitir “desconectarse” de los temas de trabajo a fin de que la persona pueda apartarse físicamente de su lugar de trabajo.

Otra actividad organizacional importante implica el diseño y gestión de programas corporativos en los que los trabajadores puedan realizar algún tipo de ejercicio físico, como el fitness o ciertos programas de salud. Con este tipo de iniciativas se logran disminuir costos, se mejora la salud de los empleados y se incrementa la productividad y las relaciones en el trabajo.

En la prevención secundaria es necesario intervenir en el clima y cultura organizacional para garantizar procesos de socialización anticipatoria adecuados,

donde se promueva una imagen realista del puesto de trabajo y una exposición gradual del trabajador a las demandas del mismo, generando políticas antiadictivas desde el comienzo de la vida laboral del nuevo empleado Porter (citado en Moreno, 2005). Otra estrategia consiste en el desarrollo organizacional, que implica un programa de intervención planificado que tiene como objetivo mejorar las operaciones internas de la empresa.

En la prevención terciaria se puede diferenciar dos estrategias fundamentales:

a). La institucionalización de los servicios de seguridad y salud ocupacional, los que pueden reducir el estrés en general y la adicción al trabajo mediante cinco estrategias fundamentales: la monitorización, realizando auditorías y evaluaciones personales que les permitirán desarrollar programas preventivos; la coordinación de esfuerzos de expertos provenientes de distintos campos, así como la integración de niveles de análisis y aproximaciones distintas; el otorgamiento de servicios de asesoramiento dirigidos a aquellos trabajadores con problemas (en este caso, los adictos al trabajo); la derivación del trabajador adicto a servicios de salud mental especializados, y el desempeño del rol de rehabilitadores de los trabajadores en proceso de recuperación de la adicción al trabajo.

b). El diseño de programas de asistencia al empleado. Originalmente, estos programas fueron desarrollados para trabajadores alcohólicos, pero actualmente se aplican a problemas de estrés laboral en general, y de adicción al trabajo en particular. Estas actividades de asistencia implican la prevención, identificación y

tratamiento de problemas personales que afectan negativamente el desempeño laboral.

#### 2.3.7.3.- Acciones extraorganizacionales

La adicción al trabajo debería considerarse como un problema familiar ya que surge de dinámicas insanas y es mantenido por ellas Hayes (citado en Moreno, 2005). Además, tiene un impacto sobre la familia. Robinson y Kelley (citado en Moreno, 2005) señalan que los padres adictos al trabajo crean un ambiente familiar que incrementa la probabilidad de generar problemas psicológicos en sus hijos, como una mayor ansiedad y depresión.

Además, sus parejas se sienten ignoradas, solas, relegadas a las demandas de aquellos, controladas y necesitadas de atención; consideran que su relación es demasiado seria y se sienten culpables e inseguras respecto de su propia salud mental Robinson (citado en Guerreschi, 2007). En este sentido, es aconsejable la realización de terapias familiares en las que se explique a las personas más cercanas al adicto al trabajo en qué consiste su condición y se les ofrezca una serie de pautas a seguir para ayudarles a superar tal adicción.

En el ámbito social, sería muy importante que se realizaran campañas en las que se advirtiera a la población de la existencia de esta patología, de su creciente frecuencia en las organizaciones y, después, de las consecuencias negativas que implica individual, grupal y socialmente.

### 2.3.8.- Pasión por el trabajo, engagement y adicción al trabajo

Lisbona, Palací & Bernabé (2016) nos define la pasión como una fuerte inclinación hacia una actividad que a la persona le gusta, le resulta importante y en la que invierte tiempo y energía. Presentándonos un modelo dual que diferenciaba entre Pasión Armoniosa y Obsesiva, en lo que refiere al contexto laboral. En este sentido, Gorgievski y Bakker (citado en Lisbona, Palací & Bernabé, 2016) afirman que existe una doble relación, por un lado, el engagement con la Pasión Armoniosa y, por otro lado, la adicción al trabajo con la Pasión Obsesiva.

El compromiso (engagement), que se vincula a la Pasión Armoniosa, se define como una relación positiva, satisfactoria, relacionada con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli, Taris y Bakker, citado en Salanova 2008). Estos trabajadores tienen un sentido de conexión energética y efectiva con las actividades laborales. Trabajan duro y con vigor, se trata de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo, dedicación y desafío, sintiéndose felizmente absortos en su trabajo. Los empleados comprometidos tienen influencia sobre aquellas cosas que afectan sus vidas.

Así, la principal diferencia entre la adicción al trabajo y el engagement es que la adicción al trabajo carece de afecto positivo (diversión), siendo este un componente del engagement. En contraste, el engagement no incluye lo compulsivo de la adicción al trabajo (Lisbona, Palací & Bernabé, 2016).

## 2.4.- Calidad de vida laboral

### 2.4.1.- Definiciones de calidad de vida laboral

El concepto de Calidad de vida laboral es introducido por primera vez dentro la Psicología de las Organizaciones por Gellerman en 1960, aunque tiene orígenes anteriores en estudios que sobre los estilos directivos. El modelo insiste que la calidad de vida laboral es el resultado de los significados que los sujetos tienen acerca de las características que tiene la empresa y la organización, y como tal puede ser un producto individual o grupal.

**Tabla 2.-** Definiciones de principales autores sobre el término calidad de vida laboral

<b>Autores</b>	<b>Definiciones</b>
Suttle, 1977	Grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización
Tur Cotte, 1986	Dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total
Robbins, 1990	Proceso en la cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que le permiten participar plenamente en la toma de decisiones de su vida laboral
Fernández Ríos, 1999	Grado de satisfacción profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y el ambiente laboral que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión

Fuente de elaboración propia

Lau (citado en León 2016) sostiene que la calidad de vida laboral brinda condiciones de trabajo favorables para promover la total satisfacción de los empleados. Siendo este concepto, uno de los innovadores que comprende el factor propio dentro de esta interacción trabajo – vida personal.

Para llegar satisfacer necesidades propias del colaborador. Rosé, Beh Idris (citado en León 2016) expresan que un programa de calidad de vida laboral beneficia la actitud y la gestión para resolver problemas relacionados con el trabajo, la construcción de la cooperación, la mejora de los entornos de trabajo, la reestructuración de la tareas y la gestión de recursos humanos y pagos. El resultado indica que hay tres variables que resultan significativa: satisfacción personal, el reto profesional y el equilibrio entre éstas. Mehdi y Mehdizadeh (citado en León 2016), argumenta que calidad de vida laboral es un método interesante para crear motivación y es una manera importante para el enriquecimiento del trabajo con prioridades en un salario justo, oportunidades de crecimiento y promoción, y mejora continua del rendimiento del personal.

Contreras (2013), fundamentándose en sus estudios, menciona que quizás uno de los avances más importantes de la conceptualización de la calidad de vida laboral es reconocer que esta involucra procesos psicológicos, interacciones del individuo con el ambiente, aspectos contextuales y relaciones interpersonales, entre muchos otros, y aclara que los componentes subjetivos y objetivos de la calidad de vida laboral, aunque son distintos, en la práctica no pueden separarse, porque unos dependen de otros, y entenderlos de manera integrada es lo que permitirá comprender realmente la calidad de vida laboral de los trabajadores en general.

Al igual que con el tratado del concepto de adicción al trabajo, la definición de calidad de vida laboral es ajustable dependiendo del campo de estudio en la que se le observa. Para

un fin laboral se puede explicar cómo la valoración de la experiencia adquirida del colaborador con relación con su trabajo y que promueve su satisfacción personal.

#### 2.4.2.- Factores de la calidad de vida laboral

a). Factores antecedentes objetivos: CVL como realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador.

b). Factores antecedentes subjetivos: CVL como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador: recogería todos aquellos procesos de interpretación y/o actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan asimismo a su bienestar laboral.

c). Factores consecuentes objetivos: CVL como ajuste persona - puesto de trabajo: alude al grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar.

d). Factores consecuentes subjetivos: CVL como experiencia subjetiva: se refiere a los distintos elementos componentes y estructura interna del bienestar laboral que experimenta el trabajador en su trabajo.

### 2.4.3- Formas de evaluación de la calidad de vida laboral

Salas y Glickman (1990, citado en Chacolli en 2014). Las diferentes categorizaciones sobre calidad de vida laboral a partir de los años setentas y ochentas provienen básicamente de dos fuentes, algunas son propuestas sobre la base de observaciones y experiencias en el trabajo y otras son el resultado de estudios empíricos, forman como componentes principales los siguientes:

- a). La autonomía: La responsabilidad de que la empresa otorgue facultades considerables de tener independencia y libertad en la forma de hacer el trabajo (de tener iniciativa y juicio).
- b).La eficacia de la tecnología de recursos humanos: Grado en que la organización permite al empleado hacer cosas diferentes usando variadamente habilidades y talentos, si provee oportunidades de aumentar la habilidad y el conocimiento sobre información relacionada con el trabajo y utiliza sistemas de valoración del desempeño.
- c). La vitalidad organizacional para el desarrollo de los recursos humanos: La administración se ocupa de animar a la gente para que se dé su máximo esfuerzo, los talentos de los empleos están apropiadamente usados para satisfacer las demandas de su trabajo, la organización tiene un interés real en el equilibrio y bienestar de los que ahí trabajan.
- d). Apoyo organizacional a innovaciones: La organización está abierta y sensible al cambio, la administración confía en la gente responsable para adoptar y usar las tecnologías de recursos humanos.

e). Significación del trabajo: El empleado siente que los esfuerzos de su trabajo pueden afectar a otros individuos en su departamento inclusive a personas en otras unidades, si el trabajo requiere que la persona utilice un número de habilidades complejas o de alto nivel.

f). Integración y cooperación organizacional: El trabajo requiere que el empleado labore muy cerca de otros individuos con trabajos relacionados al suyo dentro del mismo departamento mantenga cooperación con compañeros en otras unidades de la organización.

g). Retroalimentación: Los supervisores informan al empleado acerca de cómo hace su trabajo.

De acuerdo a Sashkin y Lengerman (citado en Contreras, 2013), existen varios aspectos en que puede medirse la calidad de vida laboral que se mencionaron en orden de importancia, tales como: la autonomía, la oportunidad de crecimiento que el individuo experimenta con la realización de su trabajo, la velocidad en el trabajo, la complejidad en la tarea y las interacciones con los compañeros de trabajo, además de estas cinco dimensiones la importancia de éste planteamiento es la existencia de una segunda parte acerca de los sentimientos de los empleados.

a). Autonomía: Esta dimensión es la más importante entre los factores que componen el concepto de calidad de vida en el trabajo y se refiere al grado o nivel en el cuál la persona responde que tiene la libertad de hacer cosas independientes en su trabajo o no necesita preguntar a su jefe si puede hacerlo o no, también se refiere a la influencia que tiene el supervisor sobre la persona que ejecuta el trabajo.

b). Oportunidad de crecimiento personal: Factor se encuentra en segundo lugar por su importancia. Se refiere a la oportunidad de aplicar nuevos métodos de trabajo y aprendizaje de otros trabajos en diferentes áreas de la organización, donde dicho factor también parece relatar el grado de trascendencia en el trabajo.

c). Complejidad del trabajo: Dimensión se refiere a la tarea repetitiva, procedimientos indeseables, trabajos sencillos y la misma serie de trabajos todo el día está directamente relacionada con la “trascendencia calidad del trabajo”, de tal manera que las personas que reportan alta simplicidad en el trabajo tienen un menor deseo de permanecer en su empleo que aquellas que sienten que su trabajo es más trascendente.

d). Velocidad en el trabajo: Los trabajos tienen más estructura y más rutina los trabajadores tienen menos control de su trabajo, dentro de esta dimensión encontramos situaciones como tener que trabajar rápidamente, lo cual implica tener que producir una cantidad específica de trabajo por día.

e). Interacciones relacionadas con el trabajo: Relacionada con la tarea es una de las necesidades humanas básicas dentro del trabajo y ampliamente discutidas por Sashkin y Lengerman quienes mencionan que “hay necesidad del contacto interpersonal cuando se trabaja”. El contacto debe ser parte de la tarea y no solamente cordialidad puramente social como la dada en convivencia durante horas de receso.

Como se menciona anteriormente, las emociones y sentimientos que se experimentan durante la ejecución del trabajo conforman también una dimensión de la calidad de vida (Chacolli, 2014).

#### 2.4.4.- Beneficios de una buena calidad de vida laboral en la empresa

Granados (2011), reúne investigaciones sobre la importancia de crear un buen clima de vida laboral que sintetiza en las siguientes características

a). Incrementa la productividad. En 1998, la empresa Fleet Financial Group rediseño las labores y obligaciones en dos de sus sitios de trabajo para acomodar la vida de laboral de los empleados y sus necesidades, y se encontró que el estrés declinó, el cambio de un lugar a otro se redujo y las metas de producción fueron cumplidas o excedidas. Asimismo, la revista, "Working Mother", informó en 1997 que el Centro de Procesos Financieros, Hewlett-Packard doblo su productividad cuando algunos de los trabajadores comenzaron a utilizar semanas de trabajo comprimidas.

b). Mejora la Habilidad para Retener y Atraer a los Mejores Empleados. Las estrategias para conciliar Trabajo y Vida Personal, se han convertido en aspectos muy atractivos y significativos, especialmente, entre profesionales jóvenes y trabajadores especializados. En 1997 se realizó un estudio a dos mil administradores en 4 compañías y éste arrojó que más del 75% de ellos, llegó a la conclusión que ofrecer flexibilidad laboral incentivaba la retención de empleados. En suma, el 92% de los empleados part-time incrementaron su bienestar y un 53% reportó un incremento de confianza hacia la compañía.

c). Fortalece la Confianza y Lealtad de los Empleados. Algunos estudios sugieren que el nivel de confianza de empleados está directamente relacionado con la respuesta de la compañía a sus necesidades. Así, una medición, realizada en 1999, apoyada en la información del Instituto Walker Hudson hecha a dos mil empleados en 48 estados

(USA) detectó que los factores que tienen mayor influencia en la calidad de vida laboral son: transparencia, preocupación por el empleado, confianza, reputación de la empresa, trabajo y recursos para el trabajador. Del mismo modo, en 1998 un estudio de WFD en colaboración con MORI realizado en el Reino Unido, indicó que 9 de 10 trabajadores declaraban que la habilidad para balancear el trabajo con su vida personal era el factor clave para determinar su confianza hacia su empresa.

d). Fortalece la Reputación: Los programas de calidad de vida laboral en la empresa pueden fortalecer la reputación de la compañía entre sus empleados, consumidores, proveedores e inversionistas y también con la comunidad en la cual operan. En 1998 un estudio de la Corporación Cultural realizado por el grupo Hays, en el que se estudiaron 10 compañías del listado de “Las Compañías más Admiradas” de la revista Fortune, encontró que “las compañías más admiradas son las que han decidido poner énfasis en el trabajo de equipo, focus groups, en la transparencia en el tratamiento a sus trabajadores, en la iniciativa y las innovaciones”.

#### 2.4.5.- Riesgo de los Factores Psicosociales en la calidad de vida laboral

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras.

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar.

Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en:

a) 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.

b) 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.

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

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

El origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está en el individuo, sino que suele estar en el entorno que es de donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo. Esto es, los riesgos psicosociales en el trabajo aparecen porque se generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores. Obviamente, podemos encontrar individuos que presentan unas cualidades personales superiores al resto de sus compañeros, por ello, es necesario evaluar el entorno e intentar modificarlo para generar unas condiciones de trabajo adecuadas para el “trabajador normal” que debe desempeñar el puesto.

#### 2.4.6.- Calidad de vida laboral y la Psicología de la salud ocupacional

La disciplina que aborda el estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo, y de la calidad de vida laboral es la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO). Su objetivo es que las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse, y ser valoradas en el ejercicio de su actividad laboral, además de tener la posibilidad de utilizar su talento, sus conocimientos, y sus destrezas y habilidades, como vía para alcanzar un alto rendimiento, al tiempo que perciben alta satisfacción laboral y bienestar en el trabajo

Fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo es fomentar la salud pública de la población, pues las personas en edad de trabajar pasan la mayor parte de su tiempo de vigilia en contextos laborales, o desarrollando una actividad laboral en su domicilio, actualmente no se posee una cultura de promoción de la salud en el lugar de trabajo no porque no existen especialistas con este cargo o no es solo cumplir la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, es fomentar que las empresas e instituciones contribuyan de manera activa a la mejora de la salud mental, al bienestar y a la calidad de vida laboral de sus trabajadores, teniendo en cuenta sus necesidades, fomentando la participación en la organización, y el diseño saludable de los lugares de trabajo.

#### 2.4.7.- Diferencias entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral

Locke en 1976 (citado en Chiang, 2014) ha definido la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p.160). No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados

La expresión satisfacción laboral ha sido comparada en muchas fuentes con el de calidad de vida laboral, debida a que más se elaboran cuestionarios de medición de la calidad de vida que evalúan directamente la satisfacción. Sin embargo, la satisfacción es más una respuesta emocional de las personas a un suceso previo descriptivo y cognitivo, dejando de valorar las características de la organización.

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODO**

#### 3.1.- Tipo de Investigación

El tipo de investigación es descriptivo, el cual consiste en referir las características y propiedades de un fenómeno en proceso de estudio o análisis. Se trata de determinar las características esenciales del objeto investigado si altera su curso de presentación (Arnau, 1998).

#### 3.2.- Diseño de Investigación

La investigación principalmente está orientada en un diseño correlacional. Correlacional porque se procura encontrar las relaciones entre las dos variables examinadas o la asociatividad para constatar si entre ambas hay alguna dependencia. De manera específica, se puede encontrar en Deza y Muños (2008) que las investigaciones correlacionales procuran un análisis de correspondencia asociativa entre dos o más variables sin asignarle un valor causal a dichas relaciones.

### 3.3.- Definición de las variables

#### 3.3.1.- Variables de estudio

Adicción al trabajo es la conducta irracional y repetitiva que denota continuar trabajando excluyendo otros intereses y que tiene consecuencias negativas en su persona.

La calidad de vida laboral es la valoración de la experiencia adquirida del colaborador con relación con su trabajo y que promueve su satisfacción personal.

### 3.3.2.- Operacionalización de las variables de estudio

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Items	Instrumento	Escala
Adicción al trabajo	Conjunto de respuestas en base a situaciones de 3 dimensiones: personales, ocupacionales y sociales obtenida por Escala de adicción al trabajo (DUWAS-10).	Trabajo Excesivo	1,2,4,6,8	Escala de adicción al trabajo (DUWAS-10)	Likert
		Compulsión para trabajar	3,5,7,9,10		
Calidad de Vida Laboral	Conjunto de respuestas, de cada persona examinada, relacionada con su valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones obtenida por el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral GOHISALO	Soporte institucional para el trabajo	48,46,47,45,49,44,50 19,51,52,27,28,6,26	Cuestionario de Calidad de Vida Laboral GOHISALO	
		Seguridad en el trabajo	8,10,7,9,29,11,13,12 61,30,5,63,33,31,72		
		Integración al puesto de trabajo	39,41,43,18,42,37,36 65,32,40		
		Satisfacción por el trabajo	15,22,16,17,20,3,4,1 2,21,14		
		Bienestar logrado a través del trabajo	59,71,38,34,62,35,23 66,60,24		
		Desarrollo personal	67,68,53,69,54,64,70 74		
Administración del tiempo libre	58,57,56,25,55				

### 3.3.3.- Variables de control

Sexo y tiempo de permanencia en el trabajo.

### 3.4.- Población

La población de estudio incluye a todos los trabajadores de una empresa consultora del rubro de Recursos Humanos de Lima Metropolitana que suman 96 colaboradores, Entre ellos se encontraron trabajadores de ambos sexos y que oscilan entre 20 a 55 años de edad

#### 3.4.1.- Muestra

La muestra estuvo conformada por 60 sujetos, el tipo de muestreo utilizado fue el no probabilístico por conveniencia (Baptista y cols, 2015), hubieron criterios de exclusión como: colaboradores que hayan asistido la fecha de evaluación, voluntad de contestar plenamente las pruebas y que tengan un estudio de una carrera universitaria. Siendo 60 trabajadores que cumplían con lo solicitado.

**Tabla 3.-** Características de la muestra según variables de control

<b>Sexo</b>	<b>Tiempo de permanencia en el trabajo</b>
Femenino: 32	De meses a 2 años: 20
	De 2 a 5 años: 20
Masculino: 28	De 6 a más años: 20

### 3.5.- Instrumentos y materiales

#### 3.5.1.- Ficha técnica del Test de Adicción al trabajo

Para realizar la investigación se utilizó el Escala de adicción al trabajo (DUWAS-10). Este instrumento comprende un cuestionario tipo Likert conformado por 10 enunciados, dirigidos a medir los síntomas de la adicción del trabajo, considerando dos áreas que miden los rasgos de la variable mencionada.

**Tabla 4.-** Dimensiones de la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS-10)

<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas</b>
1) Trabajo Excesivo	5
2) Compulsión para trabajar	5

Las respuestas corresponden a una escala de 5 niveles que va desde Nunca (0) a Siempre (4).Pudiendo al final ser categorizado en 3 niveles. Al igual que el instrumento anterior.

**Tabla 5.-** Niveles de la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS-10)

<b>Número</b>	<b>Percentil</b>	<b>Nivel</b>
1	67 – 99	No adicto
2	34 – 66	Adicto media
3	1 – 33	Adicto alta

La confiabilidad del Test señala altos índices de confiabilidad con la aplicación del método de correlación Producto - Momento. Rocha (2017) en su investigación realizada bajo una

muestra peruana, los valores obtenidos fueron de 0,691 y 0,782 en sus dimensiones y el coeficiente total de la escala fue 0,852. Siendo óptimo para poder aplicarlo en el presente estudio.

En cuanto a la validez de constructo, los coeficientes de la prueba de análisis factorial arrojaron números mayores del 0,75 a cada una de las 10 preguntas. Así verificamos que los reactivos son apropiados para el medir constructo estudiado.

### 3.5.2.- Ficha técnica del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral GOHISALO

Este cuestionario fue elaborado por Gonzales, Hidalgo, Salazar y de Lourdes (2006) en México, en una muestra de profesionales de la salud, está compuesto por 72 items, que recoge información sobre la percepción y sensación de bienestar que experimentan los trabajadores en su entorno laboral, en 11 componentes:

**Tabla 6.-** Dimensiones del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral GOHISALO

<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas</b>
1) Soporte institucional para el trabajo	14
2) Seguridad en el trabajo	15
3) Integración al puesto de trabajo	10
4) Satisfacción por el trabajo	11
5) Bienestar logrado a través del trabajo	11
6) Desarrollo personal	8
7) Administración del tiempo libre	5
<b>Total</b>	<b>72</b>

Las respuestas corresponden a una escala de 5 niveles que va desde Muy en desacuerdo (0) a Muy de acuerdo (4). A nivel descriptivo, se puntúan en base a percentiles obteniendo la categorización en 3 niveles que van desde Baja hasta Alta calidad de vida laboral, siendo el puntaje mínimo 72 y el máximo 360.

**Tabla 7.-** Niveles del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral GOHISALO

<b>Número</b>	<b>Percentil</b>	<b>Nivel</b>
1	67 – 99	Alta calidad
2	34 – 66	Media calidad
3	1 – 33	Baja calidad

En cuanto a la confiabilidad del Test señalan altos índices, Chacolli (2016) realiza su investigación “Validación del cuestionario de calidad de vida laboral GOHISALO en trabajadores estatales de Moquegua” arrojando un nivel total de 0.95 con el método correlación Producto - Momento. Y para las dimensiones, el método ítems – test refleja que cada dimensión obtiene un valor no menor de 0,75. Siendo óptimo para poder aplicarlo en el presente estudio.

La obtención de la validez fue recogida gracias a la investigación detallada anteriormente. La validez de contenido se logró con la opinión de expertos, a los que se le solicitó vía Internet, al saber sus comentarios se pudo calificar obteniendo un puntaje global mayor al 70% con el método de consistencia de varianza. La validez de constructo facilitó la relación entre los conceptos del marco teórico, pudiendo evidenciarse modificaciones para que éste cuestionario tenga claridad en sus preguntas, facilidad de interpretación,

quedando finalmente constituido de 74 a 72 items, pretendiendo verificar si ello son apropiados para el medir constructo estudiado.

#### 5.6.- Procedimiento de recolección

Al recolectar los cuestionarios llenados, se pasó a estudiar los estadísticos con el empleo del software SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Edición 21. Con ello, se permitió realizar las siguientes mediciones:

Para la comprobación de hipótesis general, se empleará la prueba de correlación de Pearson (dependiendo si posee la muestra estudiada una distribución normal), que según en Baptista y cols (2015) permitió medir si existe relación entre las variables de estudio, y su grado del mismo.

Para la comprobación de las hipótesis específico, se empleó la prueba de Anova de un factor o U de Mann-Whitney dependiendo si posee la muestra estudiada una distribución normal), que según en Baptista y cols (2015) permitió medir si existe relación de la variable calidad de vida laboral con las dimensiones de la variable de adicción al trabajo.

Para explicar e identificar los datos obtenidos se empleó los análisis descriptivos como media aritmética para conocer la distribución de los niveles de las variables de estudio según los datos demográficos. Finalmente se ordenó y se elaboró el informe final.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1.- Análisis de Validez

El análisis de validez se realizó por la prueba Correlación Item-test cuyo parámetro es el Coeficiente de Spearman Brown, verificando la pertenencia y contribución del items a su dimensión propuesta además de medir si el constructo estudiado es apropiado para la investigación.

##### 4.1.1.- Validez de la Escala de adicción al trabajo

Como se puede apreciar en la tabla 8, los reactivos varían de 0,45 a 0,80 dichos coeficientes presenta un grado de significación muy alto ( $p < 0,05$ ). Esto demuestra la contribución de la dimensión Trabajo Excesivo para medir el indicador.

**Tabla 8.-** Validez ítems-Test de la dimensión Trabajo Excesivo

Item	Rho	P
1	0,45	0,01
2	0,58	0,01
4	0,8	0,01
6	0,59	0,01
8	0,68	0,01

En cuanto a la dimensión Compulsión para trabajar, los coeficientes de asociación oscilan entre 0,45 y 0,79, con niveles altos de ( $p < 0,05$ ). Se identifica la contribución de los ítems a la medición de los indicadores mencionados (Tabla 9).

**Tabla 9.-** Validez ítems-Test de la dimensión Compulsión para trabajar

Item	Rho	P
3	0,46	0,01
5	0,58	0,01
7	0,59	0,01
9	0,6	0,01
10	0,78	0,01

A nivel general, se aprecia que los coeficientes de asociación de las 2 dimensiones, oscilan 0,45 y 0,78 con niveles significativos ( $p < 0,05$ ). Demostrando la contribución de los reactivos de la Escala de Adicción al trabajo sirven para discriminar el constructo.

#### 4.1.2.- Validez del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral GOHISALO

En la tabla 10 se aprecia la contribución de los ítems con la dimensión Integración al puesto de trabajo, los índices oscilan 0,42 y 0,7 con niveles significativos ( $p < 0,05$ ), demostrando la contribución para discriminar el constructo.

**Tabla 10.-** Validez ítems-Test de la dimensión Integración al puesto de trabajo

<b>Item</b>	<b>Rho</b>	<b>P</b>
18	0,69	0,01
32	0,67	0,01
36	0,6	0,01
37	0,54	0,01
39	0,57	0,01
40	0,53	0,01
41	0,53	0,01
42	0,59	0,01
43	0,7	0,01
65	0,69	0,01

En la tabla 11 se aprecia los coeficientes de asociación para la dimensión Soporte Institucional oscilan entre 0,44 y 0,78 con niveles significativos ( $p < 0,05$ ). Demostrando la contribución para discriminar el constructo.

**Tabla 11.-** Validez ítems-Test de la dimensión Soporte Institucional para el trabajo

<b>Item</b>	<b>Rho</b>	<b>P</b>
6	0,56	0,01
19	0,59	0,01
26	0,69	0,01
27	0,61	0,01
28	0,7	0,01
44	0,5	0,01
45	0,68	0,01
46	0,44	0,01
47	0,72	0,01
48	0,47	0,01
49	0,54	0,01
50	0,57	0,01
51	0,59	0,01
52	0,77	0,01

En la tabla 12 se aprecia la contribución de los ítems con la dimensión Administración del tiempo libre, los índices oscilan entre 0,58 y 0,71 con niveles significativos ( $p < 0,05$ ).

Demostrando la contribución para discriminar el constructo.

**Tabla 12.-** Validez ítems-Test de la dimensión Administración del tiempo libre

<b>Item</b>	<b>Rho</b>	<b>P</b>
25	0,7	0,01
55	0,6	0,01
56	0,65	0,01
57	0,58	0,01
58	0,6	0,01

En la tabla 13 se aprecia la contribución de los ítems con la dimensión Satisfacción por el trabajo, los índices oscilan entre 0,68 y 0,81 con niveles significativos ( $p < 0,05$ ).

Demostrando la contribución para discriminar el constructo.

**Tabla 13.-** Validez ítems-Test de la dimensión Satisfacción por el trabajo

<b>Item</b>	<b>Rho</b>	<b>P</b>
1	0,69	0,01
2	0,7	0,01
3	0,78	0,01
4	0,75	0,01
14	0,80	0,01
15	0,72	0,01
16	0,75	0,01
17	0,72	0,01
20	0,74	0,01
21	0,75	0,01
22	0,8	0,01

En la tabla 14 se aprecia la contribución de los ítems con la dimensión Desarrollo personal, los índices oscilan entre 0,58 y 0,71 con niveles significativos ( $p < 0,05$ ). Demostrando la contribución para discriminar el constructo.

**Tabla 14.-** Validez ítems-Test de la dimensión Desarrollo personal

<b>Item</b>	<b>Rho</b>	<b>P</b>
67	0,59	0,01
68	0,6	0,01
53	0,69	0,01
69	0,71	0,01
54	0,64	0,01
64	0,63	0,01
70	0,68	0,01
74	0,69	0,01

En la tabla 15 se aprecia la contribución de los ítems con la dimensión Seguridad en el trabajo, los índices oscilan entre 0,58 y 0,83 con niveles significativos ( $p < 0,05$ ). Demostrando la contribución para discriminar el constructo.

**Tabla 15.-** Validez ítems-Test de la dimensión Seguridad en el trabajo

<b>Item</b>	<b>Rho</b>	<b>P</b>
5	0,59	0,01
7	0,69	0,01
8	0,63	0,01
9	0,7	0,01
10	0,6	0,01
11	0,51	0,01
12	0,74	0,01
13	0,79	0,01
29	0,72	0,01
30	0,75	0,01
31	0,65	0,01
33	0,69	0,01
61	0,62	0,01
63	0,8	0,01
72	0,7	0,01

En la tabla 16 se aprecia la contribución de los ítems con la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo, los índices oscilan entre 0,68 y 0,8 con niveles significativos ( $p < 0,05$ ). Demostrando la contribución para discriminar el constructo.

**Tabla 16.-** Validez ítems-Test de la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo

<b>Item</b>	<b>Rho</b>	<b>P</b>
23	0,69	0,01
24	0,7	0,01
34	0,78	0,01
35	0,72	0,01
38	0,79	0,01
59	0,71	0,01
60	0,74	0,01
62	0,69	0,01
66	0,8	0,01
71	0,78	0,01

A nivel general, se aprecia que los coeficientes de asociación de las 2 dimensiones, oscilan 0,42 y 0,78, con niveles significativos ( $p < 0,05$ ). Demostrando la contribución de los reactivos de la Escala de adicción al trabajo sirven para discriminar el constructo.

#### 4.2.- Análisis de Confiabilidad

##### 4.2.1.- Confiabilidad de las variables calidad de vida laboral y adicción al trabajo

La prueba de Confiabilidad Total es aplicada a la muestra seleccionada en base al estadístico de Alfa de Crombach, realizada con el paquete estadístico SPSS.

**Tabla 17.-** Coeficiente Confiabilidad por consistencia interna total

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Crombach	N de elementos
,652	2

En la tabla 17 se aprecia que el valor obtenido es de ,652 concluyendo que es significativo, indicando que las pruebas aplicadas de adicción a trabajo y de calidad de vida laboral en una empresa privada, es confiable, es decir se puede replicar éstos instrumentos en una población de similares características.

#### 4.2.2.- Confiabilidad de las dimensiones de la variable adicción al trabajo

Para el presente caso, dado que este instrumento ofrece una distribución múltiple de respuestas al ítem que va de 1 a 5, se utiliza como el más conveniente la confiabilidad por consistencia interna: Coeficiente de Correlación Producto - Momento de Pearson.

En la Tabla 18 se presentan los coeficientes de correlación de Alpha de Cronbach con corrección de atenuación (ítem-test) y el valor de alfa si el ítem es eliminado de la escala.

**Tabla 18.-** Confiabilidad por Consistencia Interna de la Escala de adicción al trabajo (DUWAS-10)

<b>Componente</b>	<b>Correlación ítem-test corregido</b>	<b>Alpha si el ítem es eliminado</b>
Trabajo Excesivo	0,54	0,67
Compulsión para trabajar	0,678	0,721

Se observa que el alfa de Cronbach aumentaría si se tratara de eliminar el componente Compulsión para trabajar por ser el menor aporte comparado con los demás (,678), su eliminación daría una consistencia de 0,721. A su vez su contribución de fiabilidad individual (como componente), es altamente significativa.

#### 4.2.3.- Confiabilidad de las dimensiones de la variable calidad de vida laboral

Al igual que el anterior hallazgo, se propuso realizar el análisis con las dimensiones de la variable calidad de vida laboral.

**Tabla 19.-** Confiabilidad por Consistencia Interna del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral GOHISALO

<b>Componente</b>	<b>Correlación ítem-test corregido</b>	<b>Alfa si el ítem es eliminado</b>
Soporte institucional para el trabajo	,626	,863
Seguridad en el trabajo	,617	,887
Integración al puesto de trabajo	,629	,867
Satisfacción por el trabajo	,783	,856
Bienestar logrado a través del trabajo	,642	,860
Desarrollo personal	,680	,860
Administración del tiempo libre	,830	,852

En la tabla 19 observamos que el alfa de Cronbach aumentaría si se tratara de eliminar el componente Seguridad en el trabajo por ser el menor aporte comparado con los demás (.617), su eliminación daría una consistencia de 0,887.

#### 4.3.- Análisis Descriptivo

##### 4.3.1.- Distribución de los niveles de adicción al trabajo según sexo de los encuestados

**Tabla 20.-** Distribución de los niveles de adicción al trabajo según sexo

<b>Sexo del encuestado</b>	<b>Adicción al trabajo</b>			<b>Total</b>
	Adicto Alto	Adicto Medio	No adicto	
Masculino	36,6	31,7%	31,7	100%
Femenino	19,9	61,8	18,3	100%

En la Tabla 20 observamos que existe más de la mitad de mujeres encuestadas (61,8%) consideran tener una adicción a nivel media. Y, que el 36,6 % de los varones poseen un tener una adicción a nivel alta, proporción mayor que a las demás niveles planteadas en el estudio.

##### 4.3.2.- Distribución de los niveles de adicción al trabajo según tiempo de permanencia de trabajo de los encuestados.

**Tabla 21.-** Distribución de los niveles de adicción al trabajo según tiempo de trabajo del encuestado

<b>Tiempo de trabajo del encuestado</b>	<b>Adicción al trabajo</b>			<b>Total</b>
	Adicto Alto	Adicto Medio	No adicto	
De meses a 2 años	0,0%	71,4%	28,6%	100%
De 2 a 5 años	8,6%	91,4%	0,0%	100%
De 6 a más años	5,2%	88,2%	6,6%	100%

En la Tabla 21 observamos que no existe un adicto alto en trabajadores que tengan menores de 2 años laborando en la empresa. Y, los colaboradores que ya se encuentran tiempo trabajando como de 2 a 5 años y 6 a más años poseen un nivel medio de adicción de 91,4% y 88,2% respectivamente.

4.3.3.- Distribución de los niveles de calidad de vida laboral según sexo de los encuestados

**Tabla 22.-** Distribución de los niveles de Calidad de Vida Laboral según sexo

<b>Sexo del encuestado</b>	<b>Calidad de Vida Laboral</b>			<b>Total</b>
	Alta Calidad	Media Calidad	Baja Calidad	
Masculino	8,1%	71,7%	20,2%	100%
Femenino	13,2%	74,6%	12,2%	100%

En la Tabla 22 observamos que existe un mayor porcentaje de mujeres que varones que perciben una alta calidad de vida laboral (13,2% y 8,1% respectivamente).

4.3.4.- Distribución de los niveles de Calidad de Vida Laboral según tiempo de permanencia de trabajo de los encuestados

**Tabla 23.-** Distribución de los niveles de calidad de vida laboral según tiempo de trabajo del encuestado

<b>Tiempo de trabajo del encuestado</b>	<b>Calidad de Vida Laboral</b>			<b>Total</b>
	Alta Calidad	Media Calidad	Baja Calidad	
De meses a 2 años	14,3%	71,4%	14,3%	100%
De 2 a 5 años	11,1%	83,3%	5,6%	100%
De 6 a más años	0,0%	71,4%	28,6%	100%

En la Tabla 23 observamos que el 83,3 % de los trabajadores que poseen de 3 a 5 años laborando en la empresa poseen una media calidad de vida. Y, que ningún colaborador teniendo 6 a más años trabajando allí, tiene una alta calidad de vida laboral.

#### 4.4.- Análisis de Distribución Normal

La prueba de distribución normal nos permite demostrar si el conjunto de datos concurren en una dispersión simétrica y que asemeja y comporta al tema del límite central o la campana de Gauss, garantizando el uso de prueba paramétricas en el tratado y análisis de los datos seleccionados. Por tal motivo, el paquete estadístico SPSS hace su medición mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov. (K-S).

Planteamos la siguiente hipótesis de prueba:

Hipótesis Nula.- Los puntajes en relación de las variables adicción al trabajo con calidad de vida laboral en una empresa consultora de Lima Metropolitana, no presentan distribución normal.

Hipótesis Alterna.- Los puntajes en relación de las variables adicción al trabajo con calidad de vida laboral en una empresa consultora de Lima Metropolitana, presentan distribución normal.

**Tabla 24.-** Prueba de bondad de ajuste K-S para la muestra estudiada

<b>Prueba</b>	<b>Total</b>
N	60
Z de Kolmogorov-Smirnov	1,440
Sig. asintót. (bilateral)	,052

En la tabla 24 se observa que p-valor es de ,052 ( $p < .05$ ). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula e indicamos que los puntajes en relación de las variables adicción al trabajo con calidad de vida laboral en una empresa consultora de Lima Metropolitana, presentan distribución normal; y así, emplear estadísticos paramétricos para sus futuros análisis como comparaciones y relaciones.

#### 4.5.- Análisis Comparativo

Las pruebas paramétricas a emplear son el t- student para muestras independientes para la variable sexo por tener 2 factores, y Anova de un factor para la variable tiempo de permanencia en el trabajo por tener 3 factores.

4.5.1.- Comparación de los puntajes de adicción al trabajo de una empresa consultora, según sexo

A nivel descriptivo:

**Tabla 25.-** Análisis descriptivo del promedio de los puntajes de adicción al trabajo según sexo

<b>Estadísticas de grupo</b>				
Sexo		N	Media	Desviación estándar
Adicción al trabajo	Masculino	28	69,34	7,23
	Femenino	32	73,39	5,84

En la tabla 25 observamos que los varones poseen una mayor dispersión en sus respuestas (desviación estándar es de 7,23).

A nivel inferencial, planteamos la siguiente hipótesis:

Hipótesis Nula.- No existen diferencias significativas en el promedio de los puntajes de adicción al trabajo según sexo de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

Hipótesis Alterna.- Existen diferencias significativas en el promedio de los puntajes de adicción al trabajo según sexo de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

**Tabla 26.-** Análisis inferencial del promedio de los puntajes de adicción al trabajo según sexo

<b>Prueba de muestras independientes</b>						
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias		
		F,	Sig.	t.	gl	Sig. (bilateral)
Adicción al trabajo	Se asumen varianzas iguales	0,3	0,863	1,027	58	0,04

En la tabla 26 apreciamos que el p-valor obtenido es de 0,04 ( $p < 0.05$ ), por lo cual rechazamos la hipótesis nula y concluimos que: existen diferencias significativas en el promedio de los niveles de adicción al trabajo según sexo.

4.5.2.- Comparación de los puntajes de adicción al trabajo de una empresa consultora, según tiempo de permanencia en el trabajo

A nivel descriptivo:

**Tabla 27.-** Análisis descriptivo del promedio de los puntajes de adicción al trabajo según tiempo de permanencia en el trabajo

<b>Descriptivos</b>			
Adicción al trabajo			
Tiempo de permanencia	N	Media	Desviación estándar
De meses a 2 años	20	67,43	1,86
De 2 a 5 años	20	82,05	2,56
De 6 a más años	20	70,19	3
Total	60	73,22	2,47

A nivel descriptivo, en la tabla 27 observamos que dentro de los diferentes colaboradores dividiéndolos en 3 intervalos de tiempo de permanencia en el trabajo, la más dispersa son los que poseen de 6 a más años en la empresa consultora (desviación estándar es de 3,00).

A nivel inferencial, planteamos la siguiente hipótesis:

Hipótesis Nula.- No existen diferencias significativas en el promedio de los puntajes de adicción al trabajo según tiempo de permanencia en el trabajo de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

Hipótesis Alterna.- Existen diferencias significativas en el promedio de los puntajes de adicción al trabajo según tiempo de permanencia en el trabajo de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

**Tabla 28.-** Análisis inferencial del promedio de los puntajes de adicción al trabajo según tiempo de permanencia en el trabajo

<b>ANOVA</b>			
Adicción al trabajo			
	gl	F	Sig.
Entre grupos	3	0,635	0,032
Dentro de grupos	56		
Total	59		

En la tabla 28 apreciamos que el p-valor obtenido es de 0,032 ( $p < 0.05$ ), por lo cual rechazamos la hipótesis nula y concluimos que: existen diferencias significativas en el promedio de los niveles de adicción al trabajo según tiempo de permanencia en el trabajo.

4.5.3.- Comparación de los puntajes de calidad de vida laboral de una empresa consultora, según sexo

A nivel descriptivo:

**Tabla N° 29.-** Análisis descriptivo del promedio de los puntajes de calidad de vida laboral según sexo

<b>Estadísticas de grupo</b>				
Sexo		N	Media	Desviación estándar
Calidad de Vida Laboral	Masculino	28	243,29	10,09
	Femenino	32	240,19	11.09

En la tabla N° 29 observamos que las mujeres poseen una mayor dispersión en sus respuestas (desviación estándar es de 1,99).

A nivel inferencial, planteamos la siguiente hipótesis:

Hipótesis Nula.- No existen diferencias significativas en el promedio de los puntajes de calidad de vida laboral según sexo de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

Hipótesis Alternativa.- Existen diferencias significativas en el promedio de los puntajes de calidad de vida laboral según sexo de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

**Tabla 30.-** Análisis inferencial del promedio de los puntajes de calidad de vida laboral según sexo

<b>Prueba de muestras independientes</b>						
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias		
		F,	Sig.	t.	gl	Sig. (bilateral)
Calidad de Vida Laboral	Se asumen varianzas iguales	0,49	0,487	1,027	58	0,03

En la tabla 30 apreciamos que el p-valor obtenido es de 0,030 ( $p < 0.05$ ), por lo cual rechazamos la hipótesis nula y concluimos que: Existen diferencias significativas en el promedio de los niveles de calidad de vida laboral según sexo.

4.5.4.- Comparación de los puntajes de calidad de vida laboral de una empresa consultora, según tiempo de permanencia en el trabajo

A nivel descriptivo:

**Tabla 31.-** Análisis descriptivo del promedio de los puntajes de calidad de vida laboral según tiempo de permanencia en el trabajo

<b>Descriptivos</b>			
Calidad de Vida Laboral			
Tiempo de permanencia	N	Media	Desviación estándar
De meses a 2 años	20	250,54	3,35
De 2 a 5 años	20	251,89	3,11
De 6 a más años	20	246,33	2,45
Total	60	249,59	2,97

A nivel descriptivo, en la tabla 31 observamos que dentro de los diferentes colaboradores dividiéndolos en 3 intervalos de tiempo de permanencia en el trabajo, la más dispersa son los que cumplen hasta 2 años en la empresa consultora (desviación estándar es de 3,35).

A nivel inferencial, planteamos la siguiente hipótesis:

Hipótesis Nula.- No existen diferencias significativas en el promedio de los puntajes de calidad de vida laboral según tiempo de permanencia en el trabajo de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

Hipótesis Alterna.- Existen diferencias significativas en el promedio de los puntajes de calidad de vida laboral según tiempo de permanencia en el trabajo de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

**Tabla 32.-** Análisis inferencial del promedio de los puntajes de calidad de vida laboral según tiempo de permanencia en el trabajo

<b>ANOVA</b>			
Calidad de Vida Laboral			
	gl	F	Sig.
Entre grupos	3	1,11	0,039
Dentro de grupos	56		
Total	59		

En la tabla 32 apreciamos que el p-valor obtenido es de 0,039 ( $p < 0.05$ ), por lo cual rechazamos la hipótesis nula y concluimos que: existen diferencias significativas en el promedio de los niveles de calidad de vida laboral según tiempo de permanencia en el trabajo.

#### 4.6.- Análisis Correlacional

Para hallar el resultado de la hipótesis general, se ejecutó el estadístico Coeficiente de Pearson, en la que extrae la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón sin que comprobemos causalidad de una o de otra (Baptista y cols. 2007).

Se señala que el valor obtenido, debe estar comprendido dentro de cierto rango para establecer su interpretación en la investigación (tabla 33).

**Tabla 33:** Interpretación del Coeficiente de Pearson en el análisis correlacional

<b>Valor obtenido</b>	<b>Interpretación</b>
de -0,90 a -1,00	Correlación negativa muy fuerte.
de -0,75 a -0,89	Correlación negativa considerable
de -0,25 a -0,74	Correlación negativa media.
de -0,10 a -0,24	Correlación negativa débil.
de 0 a -0,09	Correlación negativa muy débil.
0	No existe correlación alguna entre las variables.
de 0 a 0,09	Correlación positiva muy débil.
de 0,10 a 0,24	Correlación positiva débil.
de 0,25 a 0,74	Correlación positiva media.
de 0,75 a 0,89	Correlación positiva considerable
de 0,90 a 1	Correlación positiva muy fuerte.

Fuente de elaboración propia

#### 4.6.1.- Análisis de Correlaciones: Adicción al Trabajo vs. Calidad de Vida Laboral

Planteamos la hipótesis, y por ende la hipótesis de investigación del presente estudio.

Hipótesis Nula.- No existe relación indirecta entre las variables adicción al trabajo y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

Hipótesis Alterna.- Existe relación indirecta entre las variables adicción al trabajo y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

**Tabla 34.-** Tabla de correlación de las variables adicción al trabajo y calidad de vida laboral.

<b>Correlaciones bivariadas</b>		
		Calidad de Vida Laboral
Adicción al trabajo	Correlación de Pearson	-0,54
	Sig. (bilateral)	0,052
	N	60

En la tabla 34 observamos en primer lugar que existe una correlación negativa media ( $r = -0,54$ ) entre las variables Adicción al trabajo y Calidad de Vida Laboral. Además podemos corroborar el rechazo de la hipótesis nula, mediante la valor hallado de  $p > 0.05$ . Se concluye que existe relación indirecta entre las variables adicción al trabajo y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa consultora de Lima Metropolitana.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1.- Discusión

En la presente investigación se propuso determinar la relación que existe entre adicción al trabajo y calidad de vida laboral. Para responder esta objetivo se procedió a realizar una correlación simple. El coeficiente  $r=0,54$  indica que el nivel medio alcanzado es suficiente para representar este descubrimiento, lo cual concuerda con la investigación de Rocha (2017) al relacionar su variable satisfacción laboral con adicción al trabajo, comprendida en su dimensión reconocimiento personal. En ese sentido, nuestros estudios llevan a comprender la evaluación del trabajo en función al trabajo mismo respecto a sus logros y el impacto de éstos en resultados indirectos como situaciones sociales. La diferenciación se presenta por estar relacionada con variables de contexto personal (percepción de inseguridad laboral o rasgos de personalidad), explicación que detallo porque calidad de vida laboral es una variable más completa de estudio que puede lograr manifestar mejor la adicción al trabajo.

Para responder la hipótesis; existen diferencias significativas en el promedio de los niveles de tanto de calidad de vida laboral y adicción al trabajo según tiempo de permanencia en el trabajo y sexo; se realizó el análisis comparativo, encontrándose que si los hay en cada uno de las variables de estudio y de control. Se presenta (metodológicamente hablando) de manera significativa un valor con cada tipo de variable de control, es decir que el promedio del puntaje de calidad de vida laboral o adicción al trabajo es distinta de acuerdo al sexo o tiempo del trabajador en la empresa. Puede haber razones similares por la que los colaboradores hayan respondido así. No obstante, los

resultados pueden verse influenciado por la cultura y el clima de la organización o condiciones que brindan las empresas y que permiten que sus trabajadores se encuentren así no pudiendo cumplir con las exigencias por lo que sería un aspecto a profundizar.

Se halló a nivel descriptivo que las damas poseen una menor adicción al trabajo que los varones, resultado que se diferencia con la Rocha (2017) evidenciando que poseen la misma categoría (nivel medio), y Giraldo (2008), concluye que no existe prevalencia de adicción según sexo, solo que ellas, destacan más y progresan laboralmente por el deseo de aumentar su dedicación y esfuerzo laboral; datos importantes que sirve de indicador para tomar acciones de prevención o intervención. Además, los colaboradores que poseen 2 a más años laborando en la empresa tienen una mayor adicción comparado con los demás grupos de colaboradores y que asumen percibir una calidad de vida a nivel promedio. Chacolli (2014) encuentra que dentro de su muestra de estudio, todos los colaboradores presentan una sensación de su calidad de vida laboral no alta. Muchos trabajadores no satisfacen sus necesidades en su empleo, es por tal motivo que generan conflictos personales que hacen disminuir su trabajo y exigir condiciones laborales, y algunos se ven obligado a buscar mejores situaciones para su bienestar y la de su familia. (Guizar, citado en Chacolli, 2014)

La investigación presenta la variación de la conceptualización de las variables, una significación arraigado en situaciones médicas en el caso de la adicción. La Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) siglas utilizadas en el campo de seguridad industrial posee el objetivo de identificar comportamientos no deseados para minimizarlos y así potenciar los deseados, no plantean prácticas claves para observar conductas adictivas y crea vacíos para poder tener una mayor intervención. La participación del área de

gestión humana es imprescindible. En cuanto a la variable calidad de vida laboral, su concepto explican en temas de sólo de bienestar o satisfacción laboral. La crítica se encuentra cuando cambiamos de un concepto único a convertirse en uno multidimensional, Serey (citado en León, 2016) trata de ceñir una definición contemporánea, un colaborador estará en un trabajo satisfactorio cuando implica ejercer sus talentos en desafíos y situaciones que requieren iniciativa, independencia y reconocimiento en su resolución; e, implica administrar sus tiempos para obtener una valoración de otras personas que se encuentren fuera de un entorno laboral (familia y amigos). Por ello, se plantea dar una tesis que brinde cierto aporte al desarrollo del colaborador bajo una satisfacción integral.

Finalmente la investigación, permite conocer dos variables que pueden ser mayor detalladas, identificar a un colaborador que posea comportamientos distintos que afecte su desenvolvimiento en su entorno laboral y su relación con su familia. La idea propone colocar, la adicción al trabajo en un problema importante en el ámbito organizacional con temas de productividad y sobre todo en gestión humana; y calidad de vida laboral, estado sistémico que conducen a una interacción de condiciones de trabajo y percepción de del individuo que cumplan con sus necesidades personales-laborales para su bienestar en el trabajo o fuera de ella.

## 5.2.- Conclusiones

1. Existe relación indirecta entre la adicción al trabajo y calidad de vida laboral en una empresa industrial de Lima Metropolitana.
2. Existen diferencias significativas en el promedio de los niveles de adicción al trabajo según tiempo de permanencia en el trabajo y sexo.
3. Existen diferencias significativas en el promedio de los niveles de Calidad de Vida Laboral según tiempo de permanencia en el trabajo y sexo.
4. Los varones tienen mayor adicción al trabajo que las mujeres.
5. Las mujeres tienen mayor calidad de vida laboral que los varones.

### 5.3.- Recomendaciones

1. Actualmente el constructo de adicción al trabajo sigue manteniéndose en el contexto de la salud o social, que esta investigación conlleve a seguir dando nuevas ideas en situaciones organizacionales como ejemplo que se relacione con clima laboral o cultura.
2. Teniendo este trabajo exploratorio, busquemos detallar más el estudio e identificar la población porque presentándose en un nivel organizacional, las empresas son tan distintas por su tipo de comercio como las personas en sus comportamientos; se debería integrar sector de poblaciones que pueda emplearse un instrumento de medición por cada tipo de necesidades de la empresa.
3. Ante cualquier tipo de evidencia de comportamientos adictivos hacia el trabajo que tiene consecuencias totalmente negativas, promover programas de bienestar y/o planes de acción para que su calidad de vida laboral esté óptima.
4. El psicólogo organizacional juega un papel importante dentro de la organización, por hacer llegar las inquietudes de los colaboradores a los niveles gerenciales y realizar las gestiones necesarias para velar por el bienestar tanto de ellos y la empresa sin dejar de lado los objetivos planteados.

## **CAPÍTULO VI**

## REFERENCIAS

- Arguelles, L.; Quijano, R., y Javier, M. (2017). Rentabilidad y calidad de vida laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 81-93.
- Castañeda, E., y García de Alba, J. (2013). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131-139.
- Camacho, R. (2012). *Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético*. Bogota. Universidad Nacional de Colombia.
- Casas, J.; Repullo, J., Lorenzo, S., y Cañas, J. (2002). Dimensiones y mediciones de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 23(6), 143–160.
- Contreras, F. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá. *Revista Psicología desde el Caribe*, 30(3).

Chacolli, C. (2014). Validación del cuestionario de calidad de vida laboral "GOHISALO" en trabajadores estatales de Moquegua. Tesis para optar el grado de Licenciado. Universidad Nacional Federico Villarreal. Facultad de Psicología.

Chiang, M., y San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia y Trabajo*, 54, 159-165,

Del Líbano, M., Soria, M. S., Schaufeli, W., y Gumbau, S. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I). *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 27, 24–30.

Duro, A. (2009). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. *Fundamentos teóricos. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 56, 15–67.

Fernandez, M., y Gimenez, L. (1988). Criterios para definir la Calidad de Vida Laboral. *Libro del 1er Congreso Iberoamericano y 3er Nacional de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 1, 477 – 484.

Forbes, R. (2011). Adicción al trabajo como riesgo psicosocial, Revista Éxito empresarial. 162, 1-3.

Garrido Mellado, B., Labra Gajardo, S., y Moyano Díaz, E. (2009). Adicción al trabajo y factores de personalidad según el modelo de los cinco factores. Talca. Universidad de Talca.

Giraldo, M. (2008), Prevalencia y caracterización de la persona adicta al trabajo en el medio empresarial Pereirano, Universidad Católica Popular del Risaralda, Colombia.

Granados, I. (2011), Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista iiPsi. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 14(2), 271–276.

Guerreschi, C. (2007). Las nuevas adicciones. 1ra Edición. Editorial Lumen. Argentina.

Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2015). Metodología de la Investigación. 5ta Edición. Editorial McGraw Hill. México.

Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2001, ¿Qué sabemos sobre el desempleo en el Perú?, Lima Perú.

Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, 27 de octubre de 2016.

León, L. (2016), Calidad de Vida Laboral y engagement en colaboradores de una empresa privada del distrito Callao, provincia constitucional Callao. Tesis para optar el grado de Licenciado. Universidad Nacional Federico Villarreal. Facultad de Psicología.

Lisbona, A., Palací F., y Bernabé M. (2016). ¿Podemos apasionarnos por el trabajo?: una revisión de la pasión para el trabajo. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, 37(3), 165-169.

Martinez, M. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. Revista Acciones e Investigaciones Sociales, 28, 5-55.

Martinez, A. (2010), Investigación sobre variables de personalidad y la adicción al trabajo, Centro de Psicología Bertrand Russell, Madrid España.

Minaya, M. (2014). El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ” Callao, Tesis para optar el grado de Magister. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación.

Miralles, M. del L., y Gumbau, S. L. (2012). Adicción al trabajo. 1era Edición. Editorial Síntesis, Madrid.

Montalvo, J., y Echeburúa, E. (1998). Laborodependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 3(2), 103-120.

Moreno, F. (2008). Los nuevos desafíos en la gerencia de los recursos humanos: Calidad de vida laboral. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 2, 1-11.

Moreno, B. (2005), La adicción al trabajo, *Revista Psicología Conductual*, 13, 417-428.

Ochoa, D. (2012), Relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral de un grupo de trabajadores del área de pre-ventas de una empresa comercial” (estudio realizado en una empresa comercial), Tesis para optar el grado académico de Licenciado, Quetzaltenango, México.

Rocha, R. (2017), Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana. Tesis para optar el grado académico de Licenciado. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Facultad de Psicología.

Salazar, J. (2012). Las adicciones en el trabajo y su impacto en el bienestar de la empresa, Fundación Social del Empresariado Jalisciense, Guadalajara, México.

Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. Revista de Trabajo y Seguridad Social. Número 33.

Segurado Torres, A., y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Revista Psicothema, 14(4), 828-836.

Serrano, M. (2014). Pasión y Adicción al Trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva, Tesis para optar el grado de Doctor, Tarragona, España.

Stecher, A. (2012). Sociabilidad y calidad de vida laboral en un entorno de trabajo flexible. La experiencia de trabajadores de supermercado en Santiago de Chile. Revista de Psicología, 21(2), 133-157.

Uribe, A. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 33, 1-16.

Valenzuela, A. (2010). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una Universidad Estatal Chilena, Universidad de Talca, Chile.

# ANEXOS

### Escala de adicción al trabajo (DUWAS-10)

Datos Importantes.-	Sexo:	Masculino	Est Civil:	Soltero	Tpo de trab	0 a 2 años
		Femenino		Casado		2 a 6 años
				Div. o Viudo		6 a más años

Las siguientes afirmaciones se refieren a situaciones vivenciadas por usted en su trabajo y solo en él. Por favor lea cada una de ellas atentamente y decida cómo se siente al respecto, calificando de 1 a 5 marcando una X. Por ejemplo; si nunca se siente marque el 1(uno) después de la frase. Si se siente siempre señale el 5(cinco).

Nunca	1	Casi Nunca	2	En Ocasiones	3	Casi siempre	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	--------------	---	--------------	---	---------	---

N	Pgta	1	2	3	4	5
1	Parece que estoy en una carrera contrarreloj					
2	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado					
3	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo					
4	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos					
5	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro.					
6	En mi tiempo libre, dedico más tiempo a trabajar que estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.					
7	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto.					
8	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono.					
9	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo					
10	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando.					

## Test de Calidad de Vida Laboral GOHISALO

Datos Importantes.-

Sexo: 

Masculino
Femenino

Est Civil: 

Soltero
Casado
Divorciado o Viudo

Tiempo de trabajo: 

0 a 2 años
2 a 6 años
6 a más años

El presente test pretende medir el nivel de calidad de vida laboral de la empresa, Se les pide por favor que conteste sinceramente y recuerde que sus respuestas son anónimas y de gran importancia para esta investigación. En las siguientes oraciones, tienen situaciones que usted vive dentro de su trabajo, con lo cual colocará una x debajo del número que crea conveniente,

### Bloque I

Las siguientes preguntas reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va de 1 al 5

1 = Nada Satisfecho a 5 = Muy satisfecho

Nro	Pgta	1	2	3	4	5
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo, me encuentro					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro					
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respeto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
7	El siguiente es mi grado de satisfacción que tengo con respecto al salario que tengo					
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito					

10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución					
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc)					
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución					
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					
Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal						
1 = Nunca a 5 = Siempre						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
31	Considero que las calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales					
33	Tengo las misma oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36	Mi trabajo contribuye al logro de los objetivos comunes con mis compañeros					
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, son resueltos por medio del diálogo					
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida se sus trabajadores					
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

47	En relación con mi jefe, me reconoce por el esfuerzo por hacer bien mi trabajo					
48	Cuento con el apoyo de mis jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mis trabajo					
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53	Mi trabajo me brinda oportunidades de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)					
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, etc)					
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos					
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
Las siguientes preguntas se contestan el grado de acuerdo						
1 = Nada de acuerdo a 5 = Totalmente de acuerdo						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
63	Las oportunidades de ascensos se dan en base a desempeño y no a influencia					
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo					

65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va a de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante los usuarios					
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con la que cuento					
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					