



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

WORKAHOLISM Y SUS CONSECUENCIAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE JÓVENES TRABAJADORES EN UNA EMPRESA  
DE TELECOMUNICACIONES.

AUTORA

María José Valdivieso Rodríguez

AÑO  
2018



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

WORKAHOLISM Y SUS CONSECUENCIAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE JÓVENES TRABAJADORES EN UNA EMPRESA DE  
TELECOMUNICACIONES.

“Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos  
establecidos para optar por el título de Psicóloga Mención Organizacional”

Profesor Guía

MSc. Julio Andrés Bastidas Valencia

Autora

María José Valdivieso Rodríguez

Año

2018

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo Workaholism y sus consecuencias en el desempeño laboral de jóvenes trabajadores en una empresa de Telecomunicaciones, a través de reuniones periódicas con la estudiante María José Valdivieso Rodríguez, en el semestre 2018 - 2, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

---

MSc. Julio Andrés Bastidas Valencia

C.I: 1710455328

## DECLARACIÓN PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo, Workaholism y sus consecuencias en el desempeño laboral de jóvenes trabajadores en una empresa de Telecomunicaciones, de la estudiante María José Valdivieso Rodríguez, en el semestre 2018 - 2, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

---

Psic. Javier Alexander Navarrete Guerra

C.I: 1716185622

---

Psic. Mauricio Esteban Muñoz Guzmán

C.I: 1708257124

## DECLARACIÓN ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”

---

María José Valdivieso Rodríguez

C.I: 1717516130

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, y a mi madre por todo el esfuerzo, y amor incondicional a lo largo de mi carrera universitaria. A todos los profesores que contribuyeron de forma significativa en este proceso de aprendizaje y crecimiento.

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a mi abuelito quién me ha enseñado que lo más importante es creer en uno mismo. Gracias por sus ánimos y por impulsarme a mejorar y alcanzar esta meta tan deseada.

## RESUMEN

La presente investigación busca describir la relación que existe entre dos conceptos que son el workaholism y el desempeño laboral en jóvenes trabajadores en una empresa de Telecomunicaciones ubicada en Quito. A lo largo de la investigación se ha citado a autores que han descrito los diferentes comportamientos respecto a este Riesgo Psicosocial emergente, sus causas, antecedentes, características y tratamiento. En cuanto al desempeño laboral, se han descrito sus tipos y las diferentes teorías que se mencionan en el Marco Teórico con el fin de contribuir a una mejor explicación sobre este fenómeno y conocer la relación entre estos dos conceptos. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo debido a que la recolección de datos se basa en la aplicación de una Escala de adicción al trabajo llamada DUWAS - 10 que permitirá identificar el trabajo excesivo y compulsivo. La muestra ha sido seleccionada en base a criterios de inclusión y exclusión que se basan en aportes científicos como son: trabajar por más de cuarenta horas semanales, poco interés en relaciones interpersonales y poca participación en actividades extra laborales. La investigadora se encontraba realizando Pasantías en la organización y es ahí, donde identificó a la muestra. Es importante mencionar que, para acceder a la misma, se prevé solicitar permiso al Gerente de Talento Humano, así como el consentimiento de los participantes en la investigación, donde se garantiza la ética y confidencialidad durante todo el proceso.



## **ABSTRACT**

This research seeks to describe the relationship between two concepts that are workaholism and job performance in young workers in a telecommunications company located in Quito. Throughout the investigation, authors have been mentioned who have described the different behaviors regarding this emerging Psychosocial Risk, its causes, antecedents, characteristics and treatment. Regarding job performance, their types and the different theories mentioned in the Theoretical Framework have been described to contribute to a better explanation of this phenomenon and to know the relationship between these two concepts. This research has a quantitative approach because the data collection is based on the application of a Work Addiction Scale called DUWAS - 10 that will allow identifying excessive and compulsive work. The sample has been selected based on criteria of inclusion and exclusion that are based on scientific contributions such as: working for more than forty hours a week, little interest in interpersonal relationships and little participation in extra-work activities. The researcher was doing internships in the organization and that is where she identified the sample. It is important to mention that to access it, it is expected to request permission from the Human Talent Manager, as well as the consent of the participants in the investigation, where ethics and confidentiality are guaranteed throughout the process.

## INDICE

1. Introducción.....	1
2. Formulación del problema y justificación.....	4
3. Pregunta de investigación.....	8
4. Objetivo general y objetivos específicos.....	8
5. Marco Teórico.....	8
5.1 Workaholism.....	9
5.1.1 Antecedentes.....	10
5.2 Riesgo Psicosocial.....	14
5.2.1 Factores psicosociales.....	15
5.3.1 Tipos de desempeño.....	16
5.3.2 Teoría de las metas.....	17
5.3.3 Teoría del Flow.....	17
5.4 Relación de Workaholism y Desempeño Laboral.....	18
6. Hipótesis.....	18
6.1 Variables.....	19
7. Metodología de estudio.....	19
7.1 Tipo de diseño, enfoque y alcance.....	19
7.2 Muestreo y Participantes.....	19
7.3 Recolección de datos.....	20
7.4 Pre – validación del Instrumento.....	22
7.5 Procedimiento.....	23
7.6 Análisis de datos.....	23
7.6.2 Revisión de evaluación de desempeño 360 grados:.....	24
8. Viabilidad.....	24
9.1 Consentimiento informado.....	25
9.2 Tratamiento de la información.....	26
9.3 Autoreflexividad.....	26
9.4 Consecuencias de la investigación.....	27
9.5 Devolución de resultados.....	27

9.7	Derechos de autor.....	27
10.	Análisis de Estrategias de Intervención .....	28
11.	Cronograma.....	36
12.	Conclusiones y Recomendaciones .....	38
	REFERENCIAS .....	39
	ANEXOS: .....	47

## 1. Introducción

A partir de los siglos XIX y XX, el mundo organizacional atravesó un cambio significativo en el que la gestión de talento humano comenzó a enfocarse en las personas, sus habilidades, competencias, satisfacción de los colaboradores, en la atracción y la retención del talento a través de la inclusión de buenas prácticas empresariales; dejando de lado, de manera paulatina, el enfoque tradicional que regía hasta esos momentos a las organizaciones (Echeburúa, 2009, pp.54 - 55).

Adicionalmente, las empresas empiezan a sumar indicadores de salud y bienestar laboral, a partir de los diferentes planes que realizaba y realiza la Organización Internacional del Trabajo, y el pronunciamiento que tuvo la Organización Mundial de la Salud a partir del año 1950 sobre las condiciones laborales y la manera en que éstas deben ser adaptadas a las personas que se encuentran dentro de la organización (OIT citado en Andrade y Gómez, 2008, p.11). A pesar de estos esfuerzos y cambios orgánicos que han surgido en los últimos años dentro de las organizaciones, han surgido varios fenómenos de tipo psicosocial, es decir, que afectan de manera importante al individuo y pueden afectar significativamente su bienestar y desempeño laboral.

En la presente investigación, se hablará sobre workaholism o adicción al trabajo y la forma en la que este riesgo psicosocial emergente afecta al desempeño laboral; la muestra de esta investigación son los jóvenes pertenecientes al grupo de empleo juvenil o mi primer empleo (18 a 26 años) de una empresa de Telecomunicaciones ubicada en norte de la ciudad de Quito.

El enfoque que se maneja dentro de esta investigación es cuantitativo, con el fin de recabar la información necesaria a través de una Escala de

Adicción al Trabajo (DUWAS - 10), la cual presenta altos índices de confiabilidad y la revisión de la evaluación 360 grados que maneja la organización. Una vez tabulados y analizados los resultados se hará la devolución de los mismos a los participantes.

Los conceptos o variables que se manejarán son la adicción al trabajo entendiéndola como el conjunto de conductas compulsivas y pensamientos obsesivos, los cuáles, en un primer momento, generan satisfacción en el trabajador así que repiten la conducta, hasta que llega un momento de desgaste y las personas ya no sienten atracción por temas personales como son el ocio, descanso, tiempo en familia y relaciones interpersonales (Salanova, Líbano, Llorens y Schaufeli, 2007, p. 1).

La investigación reúne información de varios autores acerca de las posibles causas o factores de riesgo para el desarrollo de la adicción al trabajo, se han contemplado temas individuales como rasgos de la personalidad tipo A, estrés, compulsión, placer en el trabajo, obsesión y resiliencia. De igual manera, se analizaron los aspectos laborales que se refieren al análisis y reestructuración de los cargos por cantidad de trabajo, duplicidad de tareas, funciones no retadoras, plazos que no se ajustan a la realidad de los proyectos, entre otros. Dentro de los aspectos laborales también se tomó en cuenta aspectos como la evaluación del clima laboral y las relaciones de los colaboradores con la jefatura para identificar si la adicción al trabajo podría tratarse de una sobre implicación en el área laboral por demandas o exigencias del jefe inmediato.

También, se identificó a los aspectos extralaborales como causa o factor de riesgo, autores mencionan que la adicción al trabajo podría aparecer por los problemas familiares que perciba la persona a diario, especialmente en casos

de necesidad económica, en la que la persona busca realizar horas extras y otro tipo de gratificaciones económicas.

La segunda variable que se maneja en este estudio es el desempeño laboral, el cual se define como el comportamiento real de los trabajadores y se lo puede observar a través de indicadores según competencias, habilidades y comportamientos para lograr resultados u objetivos organizacionales (Salas, Díaz y Pérez, 2012, pp.610 - 612).

Es importante mencionar, que dentro de esta variable se analizaron los diferentes tipos de desempeño para obtener información detallada acerca de la forma en la que el workaholism y el desempeño se relacionan. De igual manera, se ha tomado en cuenta diferentes teorías que contribuyen a la explicación del desempeño laboral y como estas teorías van aportando información sobre la relación existente entre estos dos conceptos. La teoría de las Metas conlleva cuatro ejes en torno a emoción, dirección, intensidad y persistencia (Molina, 200, p. 25), la segunda teoría utilizada para esta investigación es la Teoría del Flow que ha permitido tener una visión de cómo podría desarrollarse una adicción al trabajo a través de la inmersión absoluta en las tareas (Abio, s.f, pp. 2 - 3).

La presente investigación ha sido motivada por la necesidad de lograr un beneficio para los colaboradores de una empresa de Telecomunicaciones, tras haber observado los comportamientos de trabajo excesivo y poca participación en actividades saludables propuestas por la organización. Con el presente estudio se pretende identificar el efecto que tiene el workaholism sobre el desempeño laboral de la muestra anteriormente mencionada.

Se prevé que el estudio constituya un aporte a la comunidad académica ecuatoriana y a la sociedad en general, en materia de salud laboral, debido a que se trata de un riesgo psicosocial emergente cuyas consecuencias no se conocen a nivel laboral, al igual que la manera de identificarlo e intervenirlo.

## **2. Formulación del problema y justificación**

En 1950, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) se reúnen con el fin de lograr un plan de promoción de bienestar físico, mental y social en el área del trabajo, de igual manera, mencionan la importancia de prevenir y proteger a las personas que se encuentran en condiciones riesgosas de trabajo. La OIT ha manifestado que para mantener a un colaborador dentro de la empresa es necesario adaptar las condiciones de trabajo y el puesto a la persona, y si ésta ha tenido una repercusión a la salud o a su bienestar, es necesario que la organización maneje temas de tratamiento y rehabilitación de enfermedades derivadas del trabajo (OIT citado en Andrade y Gómez, 2008, p.11).

Por esta razón, en la última década, los diferentes estados que conforman la Unión Europea han sido partícipes de una nueva concepción acerca de la salud, y se trata de una consideración biopsicosocial, concepto que en un tiempo se trasladaría a los lugares de trabajo. Las investigaciones realizadas en este continente inspiran a la comunidad latinoamericana en cuanto a una cultura de prevención, promoción y rehabilitación no sólo de riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, sino que, se plantea también a los factores psicológicos como un blanco de vulnerabilidad dentro del trabajo (Peiró, 2004, p. 180).

Estudios realizados en países latinoamericanos como Colombia y Perú, mencionan que los factores de riesgo psicológicos o psicosociales comprenden

aspectos del puesto de trabajo como son el clima o cultura organizacional, las funciones laborales, las relaciones interpersonales y el contenido del trabajo, por ejemplo, la variedad, su significado, alcance y aporte a la organización. Es importante mencionar que los factores psicológicos se extienden fuera del ámbito organizacional y está relacionado a aspectos personales del individuo, así como las exigencias domésticas que pueda tener, se considera que todo esto influye en la aparición de conductas que son manifestadas en el trabajo y que podrían generar malestar a largo plazo (Mollo, 2015, pp. 45 - 47).

Autores como Dejours y Gernet (2014, p. 83) mencionan que identificar a una persona que atraviesa un problema a nivel psicológico puede ser un reto debido a la demanda que exige la empresa, por el crecimiento a nivel de mercado, y también, a que la sintomatología no llega a ser captada por las personas que laboran dentro de la misma. Reconocer un problema psicosocial a tiempo puede considerarse como una práctica en la salud laboral, si bien es cierto, no todas las organizaciones se preocupan por sus colaboradores a pesar de que la nueva gestión en talento humano está centrada en las personas, muchas de las prácticas están delimitadas únicamente por la legislación y las políticas que rigen a la organización.

Es importante mencionar, que la seguridad contra todo tipo de riesgo no solo trata de que el colaborador no sea vulnerable, sino de que la organización provea desde su clima laboral y sus políticas internas un espacio saludable para las personas (Moreno y Garrosa, 2013, pp. 25- 27). Es por esta razón que en Ecuador se han creado leyes con el objetivo de promover espacios saludables en el área laboral. El Ministerio de Trabajo del Ecuador menciona que no todas las personas perciben las condiciones de trabajo de la misma manera es por eso importante concientizar a las organizaciones sobre el impacto en las personas que puedan generar los diferentes riesgos, especialmente el de tipo psicosocial.



El Ministerio del Trabajo (2013, pp. 1 - 6) menciona que se debe impulsar el desempeño laboral a través de programas en beneficio de la salud de los trabajadores generando un vínculo psicológico positivo con el trabajo y su entorno. De igual manera da a conocer que el riesgo psicosocial no solo genera malestar, sino que puede desencadenar una serie de consecuencias físicas como enfermedades gástricas, arritmias, úlceras, enfermedades cardiovasculares, infartos de miocardio, así como depresión, ansiedad, entre otros. Según el Ministerio de Trabajo los riesgos psicosociales emergentes de la última década están sujetos a cambios laborales y emocionales, como los sistemas de producción, cambios de gestión en talento humano, fluctuaciones económicas, competencia, horas de trabajo, autonomía, habilidades personales, rotación, diseño de carreras y relaciones laborales.

El tema por tratar dentro de esta investigación es el riesgo psicosocial emergente denominada workaholism y sus consecuencias en el desempeño laboral de un grupo de jóvenes colaboradores que pertenecen al programa "Mi primer empleo" o "Empleo Juvenil" en una empresa de telecomunicaciones ubicada en Quito. La motivación de realizar la presente investigación se basa en el acercamiento con la muestra y la identificación de conductas compulsivas que tenían estas personas cuando la investigadora se encontraba realizando pasantías dentro de la organización.

El workaholism es definido como la dedicación permanente al trabajo y que, a su vez, se relaciona con dejar de lado el ámbito social, familiar y todo tipo de relación interpersonal. Según Echeburúa (2009, pp.54 - 55) el trabajo dignifica y aporta al crecimiento personal, profesional y económico de las personas; pero también influye en aspectos personales como el sentirse útil, el desarrollo de relaciones sociales, y le da la apertura a realizar expresiones de creatividad; incluso es parte de la identidad. A partir del siglo XIX y XX el mundo de las organizaciones ha sufrido un cambio orgánico, donde la gestión del talento humano está mucho más centrada en las personas, en prácticas

saludables, buenas relaciones en el trabajo, buen clima laboral, así como, en los tiempos de descanso, con el fin de mantener un buen equilibrio tanto personal como laboral. A pesar de estos cambios, muchas personas han desarrollado una dedicación intensa a su trabajo donde no necesariamente lo disfrutaban y su desempeño no siempre es óptimo.

En el marco de seguridad y salud ocupacional el workaholism es considerado como un riesgo psicosocial emergente, este riesgo se debe a cambios organizacionales y a factores externos como los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, lo que implica que la organización cambie y se adapte a nuevas demandas y al entorno que le rodea (Boada y Ficapal, 2012, p. 148). La actitud de dedicación que denota un workaholic puede parecer buena en el sentido de ganancia de la empresa, ya que la persona se dedica a trabajar más en comparación a otros trabajadores, sin embargo, a largo plazo esta actitud comienza a ser desadaptativa tanto de manera personal como laboral, es decir, que no solo el desempeño y la calidad de trabajo se ven afectados, sino que, las relaciones interpersonales, y las relaciones que el colaborador mantiene con su familia, se van deteriorando debido a la necesidad intensa de continuar trabajando (Echeburúa, 2009, pp. 54-55). Es importante mencionar que se utilizará el anglicismo “workaholism” porque así lo determinan las diferentes investigaciones sobre este tema.

El Workaholism en relación con el desempeño es un tema importante dentro de las organizaciones y que muchas veces no ha sido tomado en cuenta al momento de establecer acciones enfocadas en su prevención. El presente estudio busca generar un aporte en la investigación de este riesgo laboral, integrando conocimientos de la ciencia de la psicología para conocer el comportamiento de un workaholic en una organización y las consecuencias que tiene este riesgo psicosocial sobre su desempeño laboral.

### **3. Pregunta de investigación**

¿Cuál es la relación entre workaholism y el desempeño laboral de jóvenes trabajadores en una empresa de telecomunicaciones ubicada en Quito?

### **4. Objetivo general y objetivos específicos**

#### ***General:***

Describir la relación entre workaholism y el desempeño laboral de jóvenes trabajadores en una empresa de Telecomunicaciones ubicada en Quito.

#### ***Específicos:***

- Describir las características del comportamiento laboral de las personas con workaholism en una empresa de telecomunicaciones.
  
- Identificar el efecto que tiene el workaholism en el desempeño laboral de jóvenes trabajadores de una empresa de telecomunicaciones.

### **5. Marco Teórico**

A continuación, dentro del marco teórico se definirán los conceptos más importantes dentro de la investigación y que permitirán una mayor comprensión de la misma.

## 5.1 Workaholism

El término workaholism nace en 1968 en el libro de Oates, quien relaciona al trabajo con la adicción alcohol, ya que, las personas empiezan con un ritmo alto de trabajo y luego dejarlo resulta difícil, este comportamiento conlleva a que el ámbito familiar e interpersonal de un workaholic, incluso el ámbito laboral, en términos de desempeño sufra una alteración significativa (Castañeda y García, 2011, pp. 133 - 134).

Workaholism, se refiere a la necesidad incontrolable que experimenta una persona de continuar realizando el trabajo de forma excesiva, afectando a su salud, bienestar, desempeño laboral y relaciones interpersonales dentro y fuera del área de trabajo (Salanova, Líbano, Llorens y Schaufeli, 2007, p. 1).

Algunas de las características que posee un workaholic o adicto al trabajo son: comunicación interpersonal deficiente, manipulación de la información dada por sus superiores ya que las exagera, además, un workaholic experimenta la necesidad de mantener el control sobre su trabajo, se caracteriza por su compromiso excesivo con la organización ya que realiza trabajo extra en casa, fines de semana, en enfermedad y vacaciones. Es importante mencionar que realiza tareas innecesarias que lo hacen permanecer más tiempo en el trabajo, lo que a mediano o largo plazo reduce su rendimiento laboral o desempeño y le genera insatisfacción fuera del trabajo (Castañeda, 2010, pp. 58 - 59).

Según Salanova et al (2007, p.1) el workaholism podría aparecer por varias razones, una de ellas es mantener una apariencia de “trabajador” ante las demás personas, también por la exigencia que la persona puede vivir día a día en el lugar de trabajo como consecuencia de un liderazgo autoritario, además estos autores identifican a la presión laboral, la competencia del

mercado, aspectos familiares, personales y económicos como otros factores que contribuyen a su desarrollo.

Expertos mencionan que las acciones por tomar frente al workaholism están organizadas en tres fases, la primera se trata de acción individual donde la persona debería asistir a grupos de formación personal y talleres. La segunda fase es acción organizacional donde se recomienda realizar un diagnóstico de clima y cultura organizacional, revisión del contenido de puesto, determinar jornadas de trabajo con el fin de eliminar jornadas excesivamente largas, gestionar pausas activas y programas corporativos donde todos los colaboradores participen en programas de bienestar. La tercera fase es acción extra organizacional en la cual es importante la mediación de un especialista en salud mental y familiar para gestionar las dinámicas que tiene la persona fuera del trabajo (Castañeda y García, 2011, pp. 136 - 137).

### **5.1.1 Antecedentes**

Al hablar de dependencia, es común que las personas imaginen consumo de sustancias, sin embargo, han aparecido otras formas de dependencia que han sido estudiadas y categorizadas por su tipo: psicológicas y químicas. La dependencia a sustancias químicas se refiere a la necesidad de consumo de drogas como el tabaco, alcohol y estupefacientes; mientras que la dependencia psicológica abarca temas como el juego, el sexo, el internet, el ejercicio físico, el trabajo, entre otros (Echeburúa, 2009, p. 17).

Todas las adicciones comienzan como reforzadores positivos, pero mientras avanza el tiempo, la cantidad y el consumo, este reforzador se vuelve negativo hasta el punto en el que la persona empieza a realizar la conducta de

forma excesiva y continua como sucede con el workaholism (Echeburúa, 2009, p. 18).

Killinger (1993) define al workaholism como pérdida de la estabilidad emocional y adopción de conductas compulsivas y obsesivas para obtener aprobación, recompensas, reconocimiento o por cumplir con parámetros que vienen de su jefatura; es importante mencionar que un workaholic se diferencia de una persona a la que le apasiona su trabajo ya que es incapaz de disfrutar actividades familiares e interpersonales (Moreno, Gálvez, Garrosa y Rodríguez, 2005, pp. 1 - 4).

La cultura organizacional y el ámbito familiar según Moreno et al (2005, pp. 10 - 12) suelen acentuar y desarrollar el desempeño, motivación y los comportamientos ya que, si en el ambiente familiar la persona percibe crisis económica tendrá la necesidad de realizar horas extras o trabajar más; por otro lado, la cultura de la empresa puede estimular el trabajo dedicado pero humano, o el trabajo con líderes autoritarios y mucha demanda por parte de la jerarquía.

Es importante mencionar, que el workaholic no siempre se desenvuelve en una organización jerárquica donde sufre carga laboral, si no que la persona es quién realiza actividades, muchas veces, innecesarias que estimulan el comportamiento compulsivo.

Dentro de esta investigación es importante señalar autores que se valen de elementos descritos en psicología para conocer más acerca de esta adicción, por lo que Bermejo, De Quevedo y Sánchez (2017, p.1397) mencionan al estrés como uno de los detonantes para conductas negativas. Es importante mencionar que el estrés es un conjunto de respuestas fisiológicas;

el estrés es positivo ya que mantiene al cuerpo en alerta, pero también se habla de distrés que se refiere al estrés que afecta de forma negativa al bienestar de la persona ocasionándole conductas no saludables como la agresividad y pensamientos obsesivos.

Autores como Arroyave (2011, p.5) mencionan que los adictos al trabajo se caracterizan por tener varios síntomas que coinciden con ciertos trastornos redactados en el DSM V (Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales) ya que se caracterizan por ser perfeccionistas, obsesivos, narcisistas, características de personalidad tipo A, su carácter muchas veces llega a ser violento, experimentan momentos de compulsión e incluso síntomas de depresión. Sin embargo, no se constituye al workaholism como parte de un determinado trastorno mental por su variedad de síntomas.

Según Líbano y Llorens (2012, pp. 33 - 35) el patrón de Conducta tipo A, desde el contexto laboral, puede describirse como competitividad, impaciencia, hostilidad y sobre implicación en el trabajo, este patrón de comportamiento abarca rasgos obsesivos y compulsivos que se relacionan con la conducta que presenta un workaholic, a continuación, se presentan conductas compatibles entre estos conceptos:

- Urgencia e impaciencia en situaciones de espera
- Muestra hostilidad por la ausencia de control, lo cual se manifiesta a través de cólera, ira, desconfianza, poco afable, actitud de dominio y agresividad física o verbal. Además, evita conductas de conformismo y sumisión ante las personas.
- Busca llamar la atención sobre su posición dentro de la empresa, de su trabajo constante, busca ser admirado por el ritmo alto de trabajo que maneja y la dedicación al mismo, de igual manera

exagera las tareas que debe realizar y suele comportarse de manera arrogante.

- Existe una sobre implicación y compromiso excesivo con la organización y el rol que cumple dentro de ésta.
- Se caracteriza por sus bajos niveles de estabilidad emocional lo que le impide controlar sus emociones y mantener el control de su comportamiento, falta de control de impulsos, incluso, en situaciones de conflicto y peligro.

La adicción al trabajo, como se ha observado, empieza con un reforzador positivo que va disminuyendo hasta volverse negativo. El placer dentro del trabajo toma un papel importante para poder identificar las percepciones del workaholic a partir de las características laborales y psicológicas que se han descrito anteriormente.

El placer tiene una relación directa con el trabajo ya que es una de las formas en las que las personas se autorrealizan y que se transforma en parte de la identidad ya que, según esta dinámica, el sujeto puede soportar el fracaso dependiendo del grado de satisfacción que le genera su actividad, de igual manera, la solución a los problemas se hace mucho más efectiva dentro del ámbito laboral. La apreciación clínica sobre el trabajo menciona que cuando existe insatisfacción, surge el riesgo de descompensación donde se generan procesos psíquicos que luchan contra las amenazas de descompensación. Es aquí cuando surgen las perturbaciones psicopatológicas y se evidencian daños en la salud; el sufrimiento e insatisfacción en el trabajo puede volverse patógeno e impulsar a la persona hacia la enfermedad (Dejours y Gernet, 2014, pp. 32 - 34).



## 5.2 Riesgo Psicosocial

Muchas veces, los riesgos que llegan a ser visibles a los ojos de la compañía son aquellos que están relacionados con el bienestar físico y que puede conllevar a una enfermedad profesional, la cual se refiere según el artículo 349 del Código de Trabajo, a las afecciones agudas o crónicas causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión que realiza el trabajador.

El riesgo psicosocial está relacionado con conductas y percepciones que desencadenan diferentes formas de percibir el mundo en el contexto laboral y fuera de él (Barona, Díaz y Gómez, 2016, p. 135). Este riesgo se refiere a las condiciones del entorno y su relación con el contenido del trabajo y la afectación al bienestar de la salud física, psíquica y social del trabajador (Álvarez citado en Rodríguez, 2009, p. 131).

El riesgo psicosocial conlleva todas las conductas determinadas por costumbres, valores y creencias que pueden estar ligadas a la cultura organizacional; y que al momento de desarrollar el trabajo impactan de forma significativa sobre las personas (Álvarez citado en Rodríguez, 2009, p. 131).

Gil en el 2012 (p. 238) menciona que, si el individuo posee recursos para afrontar situaciones de riesgo, sus emociones y comportamientos se adaptarán a la situación y tratará de afrontarla con una perspectiva positiva, es importante reconocer que no todas las personas son resilientes y podrían verse afectadas en situaciones desfavorables.

### **5.2.1 Factores psicosociales**

Se refiere a los diferentes tipos en los que el riesgo psicosocial se manifiesta; estos factores afectan a la salud mental de los trabajadores, creando inseguridad e indefensión en el lugar de trabajo (OIT citado en Osorio, 2011, p. 75).

Para poder identificarlo, debe tomarse en cuenta conceptos como desempeño, ambiente laboral (aspectos intralaborales) al igual que las condiciones individuales e intrínsecas del colaborador (aspectos extralaborales) como las percepciones, dinámicas, experiencias, descanso, uso del tiempo libre y relaciones interpersonales (Osorio, 2011, pp. 74 - 77).

El workaholism al ser un riesgo psicosocial emergente puede desencadenar conductas contraproducentes como un fuerte deseo de realizar tareas (componente conductual), además existe un componente emocional que se refiere a las motivaciones y el tercero que es cognitivo, el cual le genera incentivos para repetir el mismo comportamiento (Serrano, 2014, pp.53 - 54).

### **5.3 Desempeño Laboral**

Al desempeño laboral se lo puede definir como el comportamiento o conducta real de los trabajadores en el ámbito profesional y técnico donde se observa su motivación, comportamiento, conocimientos, competencias y relaciones interpersonales que desarrolla a lo largo de su trabajo. El desempeño está ligado a varios factores organizacionales y personales que son el resultado del servicio o producto entregado al cliente. Además, éste se puede medir por medio de evaluaciones de desempeño por competencias que

maneja cada organización para conocer el avance y aspectos de mejora de cada uno de los colaboradores (Salas, Díaz y Pérez, 2012, pp.610 - 612).

### 5.3.1 Tipos de desempeño

- Contextual: Es definido como los esfuerzos individuales que no están directamente relacionados con las funciones del puesto, pero que son relevantes porque apoyan al contexto laboral, social y psicológico (Bormas y Motowidlo citado en Rodríguez, 2003, p.188). Se refiere al desempeño relacionado con el ambiente organizacional, en el que se realizan tareas y conductas que no son parte del descriptivo de puesto. Supone una actitud cívica organizacional (Landy y Conte, 2005, p.220).
- A la tarea: Se refiere al rendimiento dentro del puesto, en el que se realizan las actividades fundamentales del puesto (Landy y Conte, 2005, p.220). Además, se toma en cuenta aspectos como la capacidad de aprendizaje, minuciosidad, responsabilidad en las tareas encomendadas, esfuerzo, perseverancia y productividad entendida como cantidad y calidad de trabajo, utilizando de mejor manera los recursos para llevarlo a cabo (Salgado y Cabal, 2011, p. 79).
- Adaptativo: Campwell en 1999 reconoce al tipo adaptativo como el desempeño que incluye flexibilidad, creatividad, innovación, resolución de problemas y capacidad para adaptarse a los cambios organizacionales. En este tipo de desempeño se pueden identificar las relaciones laborales ya que, supone elaborar estrategias que permitan afrontar el cambio y el trabajo en equipo. Recoge información de los tipos anteriormente mencionados (Landy y Conte, 2005, p.173).

### **5.3.2 Teoría de las metas**

Establecer metas influye en el desempeño y tiene un contexto motivacional en torno a cuatro ejes: emoción, dirección, intensidad y persistencia. Las metas incitan a las personas a centrar su atención en las tareas, desarrollar estrategias y perseverar ante el fracaso; por lo tanto, las metas tienen un efecto sobre la conducta, el esfuerzo y la persistencia para alcanzar objetivos satisfactorios (Molina, 2000, p. 24).

Los colaboradores son medidos en desempeño partiendo de las metas que logren cumplir, se valora la forma en la que la persona utilizó el tiempo, recursos humanos, materiales y financieros. Según esta teoría, las personas buscan reconocimiento e incentivos es por eso que repiten comportamientos y mejoran estrategias (Molina, 200, p. 25).

### **5.3.3 Teoría del Flow**

Esta teoría se enfoca en las fortalezas y virtudes de las personas, calidad de vida y desempeño. El término Flow lo acuñó Csikszentmihalyi en quien sostiene que las experiencias y sensaciones mejoran el estado de bienestar y satisfacción dentro y fuera del ambiente laboral; cuando una persona está inmersa en una actividad que disfruta se le denomina flow o fluir, ya que el individuo está centrado al cien por ciento en la actividad y pensamientos irrelevantes desaparecen (Abio, s.f, pp. 2 - 3).

Según investigaciones realizadas en Caracas, el fluir empieza como un refuerzo positivo en la persona, ya que puede observar a sus tareas como retadoras y motivadoras, sin embargo, el cúmulo de sensaciones placenteras

activa mecanismos psicofisiológicos que incitan a repetir el comportamiento, cuando el flow está en su máximo, la persona corre el riesgo de centrar su atención en lo que le provoca placer y dejar de lado aspectos familiares e interpersonales (Aponte y Millan, 2013, pp. 203 - 204)

#### **5.4 Relación de Workaholism y Desempeño Laboral**

Una de las investigaciones sobre adicción al trabajo en México, da a conocer información sobre la relación positiva que existe en algunos trabajadores entre el riesgo psicosocial workaholism y desempeño. Además, se reconoce dentro de la investigación síntomas como estrés, compulsión y jornadas extensas de trabajo, de igual manera, se asegura que el desempeño de los colaboradores es igual o mejor, en comparación a los demás por la dedicación al trabajo (Colín y Domínguez, 2014, pp. 16 - 22).

Sin embargo, en una investigación realizada en el 2013, se evidenció que el desempeño se relaciona de forma estrecha con factores de riesgo psicosocial, debido a su impacto a nivel personal y laboral (Chiang, Gómez, Sigoña, 2013, pp. 120). La adicción al trabajo al igual que el resto de los factores psicosociales, repercute de forma significativa a mediano o largo plazo sobre la salud provocando estrés, fatiga crónica, envejecimiento prematuro y trastornos psicosomáticos; tras estas afectaciones, se reduce la satisfacción sobre las actividades relacionadas con el trabajo, por lo tanto, el desempeño empieza a bajar o a ser poco adecuado (OIT, 2013, p. 5).

### **6. Hipótesis**

El workaholism influye en el desempeño adaptativo de jóvenes trabajadores cuyo cargo es servicio al cliente, pertenecientes al grupo de Empleo Juvenil, en una empresa de Telecomunicaciones.

## **6.1 Variables**

- Workaholism: Necesidad excesiva e incontrolable de trabajar de forma continua, afectando la salud y relaciones interpersonales (Forbes, 2011, p.1).
- Desempeño: Comportamientos observables de los colaboradores que son importantes en el logro de los objetivos de la organización (Chiavenato citado en Romero y Urdaneta, 2009, párr. 9).

## **7. Metodología de estudio**

Para el desarrollo de esta investigación se han establecido parámetros en cuanto a enfoque, diseño, muestra, y recolección de datos.

### **7.1 Tipo de diseño, enfoque y alcance**

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo, el diseño será no experimental y transversal, es decir, que se observarán los hechos en su contexto natural y se recolectarán los datos de una muestra en un determinado momento (Álvarez y Delgado, 2015, p.28). El alcance es correlacional, ya que, se pretende identificar si existe relación entre dos conceptos que son workaholism y desempeño laboral.

### **7.2 Muestreo y Participantes**

La muestra será de tipo no probabilística y por conveniencia, los participantes están alineados a las características de la investigación y se tiene acceso a los mismos. El número de participantes es de 25 personas

aproximadamente, según criterios de inclusión y exclusión que se detallan a continuación:

Tabla 1  
*Criterios de Inclusión y Exclusión*

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Ocupar el cargo de servicio al cliente en una empresa de Telecomunicaciones ubicada en Quito.	Ocupar el cargo de servicio al cliente en una empresa de telecomunicaciones ubicada en Quito por un tiempo menor a 6 meses.
Trabajar más de 40 horas semanales dentro del lugar de trabajo sin espera de reconocimiento de horas extras y suplementarias.	Trabajar más de 40 horas semanales por realización de proyecto de ventas.
Formar parte del grupo de empleo juvenil y haber recibido feedback de evaluación del desempeño del último año.	Formar parte del grupo de empleo juvenil y no haber recibido feedback de evaluación del desempeño por ser nuevo ingreso.
Colaboradores que han sido identificados por su poco interés en prácticas saludables que promueve la organización en el lugar de trabajo y fuera de él.	Colaboradores que no deseen participar en la investigación.

### 7.3 Recolección de datos

El instrumento elegido para aplicar dentro de esta investigación es la Escala de adicción al trabajo (DUWAS-10), escala de uso libre que fue

desarrollada en el 2006 por el Dr. Wilmar Schaufeli en Holanda. Es una de las herramientas más utilizadas para identificar adicción en el trabajo por su alta confiabilidad del 85% – 90%, y por su uso en diferentes investigaciones en Holanda, España, México y otros países que han confirmado su validez científica y su base en una conceptualización sobre adicción al trabajo (Líbano y Llorens, 2012, p. 89).

Este instrumento fue validado por Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli en el 2010, con el fin de reducir ítems duplicados y el tiempo de evaluación. Cuenta con una escala de Likert de 1 a 4, siendo 1 nunca y 4 siempre (Colín y Domínguez, 2014, p. 16).

El test cuenta con dos dimensiones que son: trabajo excesivo y trabajo compulsivo. Al ser de uso libre, se lo puede encontrar en internet o también dentro de RED–Adic, red creada por el grupo WONT (Líbano y Llorens, 2012, p. 90). Al momento de ser validado se reduce el número a 10 ítems, conservando las dimensiones, al igual que los cuatro bloques que se presentan a continuación:

1. Datos socio demográficos: Variables como edad, género, educación, cargo, horas de trabajo, horas de trabajo reales, estabilidad, autonomía y antigüedad.
2. Correlatos de adicción al trabajo: Conductas laborales que realizan los workaholics en periodos libres, fines de semana, vacaciones y enfermedad.
3. Dimensión de trabajo excesivo: Análisis sobre aspectos laborales como cantidad de trabajo y la percepción frente a las tareas realizadas.



4. Dimensión de trabajo compulsivo: Análisis sobre conductas y percepciones compulsivas acerca del trabajo, analiza temas como obsesión, culpabilidad, entre otros.

(Líbano y Llorens, 2012, pp. 91 - 93)

Según Líbano y Llorens (2012, pp. 94 - 97) el DUWAS – 10 se puede completar en 4 minutos y su corrección es sencilla ya que, se debe identificar y calcular los ítems de las dos dimensiones. Los resultados de cada dimensión se obtienen por una sumatoria de los ítems, si se obtiene puntuaciones muy altas, es decir, por encima de 3 puntos se considera como adicción al trabajo.

#### **7.4 Pre – validación del Instrumento**

El test que se planea utilizar dentro de esta investigación es la Escala de Adicción al Trabajo DUWAS - 10, creada por Wilmar Schaufeli en el 2006; y que, en el 2010 fue validada por Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli, reduciendo los ítems duplicados con el objetivo de disminuir el tiempo de aplicación a cuatro minutos. Ha sido utilizada en investigaciones de varios países donde se ha comprobado su validez científica (Aponte y Millán, 2013, p. 198).

La investigación está centrada en identificar comportamientos basados en compulsividad, culpa y obsesión. Es por esto, que se ha seleccionado el test DUWAS – 10 ya que las dimensiones de esta escala son trabajo excesivo y trabajo compulsivo; además toma en cuenta los cuatro bloques expuestos anteriormente.

La muestra de la investigación es el grupo de Empleo Juvenil, del cargo de servicio al cliente, el cuál ha sido identificado por su extensión en las horas

de trabajo; el test DUWAS – 10 al ser de uso libre, fácil aplicación y tiempo reducido no interferirá con el horario de trabajo de los colaboradores y se recabará la información en torno al tema de adicción al trabajo.

## **7.5 Procedimiento**

La Investigadora identificó a la muestra y tuvo contacto con ésta ya que se encontraba realizando Pasantías dentro de la empresa de Telecomunicaciones. Para realizar esta investigación se solicitará un permiso al Gerente de Talento Humano (Anexo II), en el que se indique la razón de la investigación, los procedimientos, la prueba a tomar y la duración de la investigación. Además, se pedirá autorización para acceder a las evaluaciones de desempeño de la muestra del último periodo.

Se planea convocar a la muestra al Edificio Matriz según la fecha y hora propuesta, de tal manera, que no afecte su horario de trabajo, en la reunión se les explicará a las personas la razón de la investigación y se dará paso a la aplicación del DUWAS – 10 tras haber firmado el consentimiento informado (Anexo I).

## **7.6 Análisis de datos**

### **7.6.1 Análisis de la Escala DUWAS - 10:**

Después de agrupar los ítems según sus dimensiones, se dará paso a la sumatoria de puntos teniendo en cuenta:

- TE: Sumatoria de ítems 1, 2, 4, 6 y 8, dividir para 5.
- TC: Sumatoria de ítems 3, 5, 7, 9 y 10 dividir para 5.

Al tener un resultado superior a tres puntos en las dos dimensiones, se trataría de adicción al trabajo (Líbano y Llorens, 2012, p. 97).

#### **7.6.2 Revisión de evaluación de desempeño 360 grados:**

Los Analistas de Talento Humano dan soporte a los colaboradores para realizar la evaluación 360 grados, que consiste en evaluar a la persona desde todas las perspectivas laborales, es decir, es evaluado por sus superiores, pares, subordinados, clientes internos y/o externos (Gil, 2007, p. 102). Es importante mencionar que la evaluación que se maneja en la organización recoge información sobre indicadores de gestión y competencias, es decir, evalúa el desempeño de tipo adaptativo.

Con la información obtenida en la evaluación de desempeño del último periodo se comparará los resultados obtenidos en DUWAS - 10, donde se evidenciará en porcentajes el aumento o decrecimiento del desempeño al igual que la aplicación o no de competencias valoradas por la organización.

### **8. Viabilidad**

La investigación puede realizarse dentro de 4 meses, tiempo establecido por la Universidad de las Américas (ver Cronograma). El tutor asignado para este estudio cuenta con conocimiento y tiempo requerido para ayudar a la investigadora y solventar dudas con respecto al tema de desempeño y adicción al trabajo.

La muestra es accesible debido a que la investigadora se encontraba realizando Pasantías en la organización y fue ahí donde los identificó. Los recursos materiales y financieros que se utilizarán son de bajo costo, ya que, el test es de uso libre y se necesitará aproximadamente \$1, 25 para las copias del mismo. La empresa está ubicada en el Norte de Quito, por lo que los recursos de alimentación y transporte no se encuentran contemplados, ya que existe la facilidad de llegar a la organización.

Se realizará una gratificación a la muestra y al equipo de Talento Humano de la empresa por la apertura, el tiempo y la colaboración prestada para realizar la investigación, se planea obsequiar unos bocaditos que tendrán el costo de \$80 los cuáles serán solventados por la investigadora.

Como sugerencia para futuras investigaciones, se recomienda utilizar el test WorkBat, el cual se menciona en varias investigaciones, pero no ha sido posible conseguir la versión original del mismo. De igual manera, se sugiere investigar la correlación existente entre workaholism y la Personalidad Tipo A para aportar conocimientos a la ciencia de la psicología y poder explicar de mejor manera este riesgo psicosocial.

## **9. Aspectos éticos**

### **9.1 Consentimiento informado**

La presente investigación se manejará bajo estrictos parámetros de ética los cuáles consisten en la confidencialidad de información personal y laboral recolectada en el estudio. La aplicación de la escala de adicción al trabajo DUWAS – 10, al igual que el acceso a la evaluación de desempeño del último periodo se realizará bajo los estándares descritos en el consentimiento informado (Anexo I), el cual es un documento donde se expondrán las razones

académicas de la investigación y la libertad de participar o no, dentro del estudio.

## **9.2 Tratamiento de la información**

Es importante mencionar que, en la presente investigación, se garantiza la confidencialidad y anonimato de la organización y de cada uno de los participantes, siempre y cuando el bienestar de las personas involucradas en el estudio no se encuentre en peligro o amenaza.

Dentro del presente estudio, las personas únicamente podrán colaborar en la investigación si así lo desean y después de haber leído y firmado el consentimiento informado.

## **9.3 Autoreflexividad**

La motivación principal por realizar la presente investigación se encuentra en intereses de la investigadora por conocer a profundidad acerca de este nuevo riesgo psicosocial, además por la afinidad que mantiene con los trabajadores de la organización y la búsqueda de su bienestar personal.

El prejuicio que mantiene la Investigadora es que el workaholism se relaciona de forma negativa con el desempeño laboral, ya que considera que las personas en algún momento presentarán un malestar mayor y esto significará pérdida para la organización en materia de riesgos del trabajo y lo más importante, la vida de la persona podría quedar afectada.

#### **9.4 Consecuencias de la investigación**

Las consecuencias de la investigación serán beneficiosas, ya que, para la investigadora, el estudio aporta conocimiento sobre riesgos psicosociales, por parte de la empresa, la consecuencia sería positiva para el desarrollo del plan de prevención de riesgos psicosociales emergentes.

Por otro lado, las personas que participaron en la investigación podrán mejorar su calidad de vida a través de la ayuda proporcionada por las diferentes formas de intervención que se plantean en este estudio.

#### **9.5 Devolución de resultados**

Se planea entregar los resultados al Equipo de Talento Humano y convocar a la muestra de manera individual para realizar el feedback correspondiente y proponer, según el caso, la intervención adecuada para los colaboradores.

#### **9.6 Autorización para uso del test**

Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli, Autores de la Escala de Adicción al trabajo DUWAS – 10, han mencionado en sus investigaciones que el test es de uso libre (Anexo III) e identifica comportamientos relacionados a la adicción al trabajo, es decir, compulsión y trabajo excesivo.

#### **9.7 Derechos de autor**

Según el literal No. 13 del Reglamento de titulación de la Universidad de Las Américas, sobre la propiedad intelectual, se señala que la propiedad intelectual

de los trabajos de titulación pertenecerá a la Universidad. En casos extraordinarios en los que el o los estudiantes tengan razones para solicitar que la propiedad intelectual les pertenezca, deberán solicitarlo directamente a su Decano o Director, quién tratará el tema con la Vicerrectoría y la Dirección de Coordinación Docente. Se comunicará la respuesta al solicitante a más tardar dentro de los 30 días siguientes a su requerimiento. Los trabajos de titulación, de aceptarse el requerimiento del estudiante, serán tratados como secreto comercial e información no divulgada en los términos previstos en la Ley de Propiedad intelectual.

## **10. Análisis de Estrategias de Intervención**

La intervención del tipo de riesgo psicosocial está contemplada en temas legales del Riesgo Laboral, en el que la organización debe destinar sus recursos con el fin de comunicar, proteger, prevenir, rehabilitar y dar un seguimiento a las personas que han sido vulnerables dentro del área laboral. La intervención no solo está guiada por políticas, sino por buenas prácticas laborales que pueden ser implementadas con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral, 2014, p. 31).

Diferentes autores señalan la importancia de realizar un plan para prevenir, intervenir y proteger a las personas contra la adicción al trabajo, sin embargo, se han considerado dos tipos de intervención que recogen la información más importante de varios aportes y que guían de mejor manera las prácticas a realizarse en esta investigación.

Como primer tipo de intervención frente al workaholism, se dará a conocer el modelo propuesto por Salanova, Del Líbano, Llorens y Schaufeli según una guía de buenas prácticas realizada en el año 2007 donde reunieron información de varias investigaciones y se identificó el concepto,

sintomatología, factores de riesgo, diagnóstico, prevención y tratamiento del workaholism. Estos autores establecen tres tipos de acciones a tomar, los cuales serán detallados a continuación.

En primer lugar, mencionan a las Acciones Individuales, son las más habituales, ya que en las investigaciones de workaholism, especialmente en España, México y Colombia, se han identificado a estas acciones como las más recurrentes, y en algunos casos, son las únicas acciones que se toman en cuenta para combatir este riesgo psicosocial. Se considera acciones individuales al asesoramiento con profesionales de salud mental y psicoterapia con el objetivo de obtener mejoras en la personalidad y modificar conductas y pensamientos compulsivos (Salanova et al, 2007, pp. 3 - 4).

En segundo lugar, se encuentran las Acciones Organizacionales, en las cuáles se recomienda hacer un diagnóstico o identificación del problema, este diagnóstico puede ser realizado por el equipo de Talento Humano o por un auditor externo. Esta acción organizacional se basa en ofrecer apoyo a los colaboradores y trabajar en un plan que cubija a los trabajadores, y éstos se sientan protegidos contra todo tipo de riesgo. Es importante realizar mejoras en el contenido del puesto, incentivar la participación en pausas activas y programas corporativos, vigilar los plazos y el tiempo de trabajo (Salanova et al, 2007, p. 4).

Finalmente, las Acciones Extra organizacionales que se refieren a el impacto que tiene la adicción al trabajo sobre la familia y la generación de problemas psicológicos, por ejemplo, ansiedad, depresión rasgos compulsivos, obsesión y rasgos de la Personalidad Tipo A. En cuanto al ámbito familiar, los autores mencionan que las parejas de adictos al trabajo suelen sentirse ignorados, relegados, culpables e inseguros. Es por eso, que la acción extra



organizacional está enfocada en el bienestar de la familia del workaholic a través de terapia sistémica y familiar (Salanova et al, 2007, pp. 5 - 6).

El segundo tipo de intervención que se propone fue realizado por los autores Líbano y Llorens (2012 pp. 120 - 121) en un libro donde recopilan información sobre adicción al trabajo, mencionan que existen tres niveles, los cuáles integran las acciones a nivel personal, laboral y extra organizacional anteriormente mencionadas, los niveles propuestos por estos autores se detallan a continuación:

1. Intervención Primaria: Son las acciones de prevención, se realizan antes de que aparezcan casos de adicción al trabajo.
2. Intervención Secundaria: Se aplica cuando ya existen riesgos o síntomas en ciertos trabajadores.
3. Intervención Terciaria: Se pone en práctica este tipo de intervención cuando existe un caso diagnosticado formalmente como adicción al trabajo.

La intervención primaria se refiere a las acciones proactivas que se realizan sobre trabajadores sanos, con el objetivo de evitar situaciones de riesgo. Esta intervención está dirigida o enfocada a la organización a el ambiente laboral, funciones y la forma en que esto causa un efecto positivo a nivel personal. Las estrategias son:

- Wokshops: Son talleres prácticos donde se reúne a los trabajadores por grupos y son dirigidos por un experto donde se busca un cambio en las emociones y pensamientos a través de casos, donde las

personas se sientan abiertas a compartir ideas y adaptarse a los cambios.

De igual manera se busca desarrollar la habilidad social y generar confianza para solucionar conflictos, comunicar de forma asertiva los pensamientos y sentimientos. Los workshops contribuyen a que las personas distribuyan sus horas de trabajo de forma saludable, se analizan las actividades extralaborales que puedan estar afectando el desempeño, con el fin de mantener un equilibrio entre vida laboral, privada, tiempos de descanso y ocio.

La finalidad es equilibrar los niveles de autoeficacia, es decir, eliminar el exceso de implicación en el trabajo en comparación con otras áreas importantes, como son la familia y las relaciones interpersonales.

Para obtener la participación de todos los trabajadores se puede utilizar varias técnicas como son el brainstorming que facilita el surgimiento de ideas innovadoras, también se puede utilizar la técnica de grupo nominal que implica rondas de ideas; y una de las herramientas más utilizadas que es el role playing donde se hacen evidentes los roles que ocupan las personas en un problema planteado por el facilitador, el objetivo es que los colaboradores a través de la dramatización propongan ideas de mejora y solución al tema (Líbano y Llorens, 2012, pp. 122 - 126).

- Planificación de carrera: Proceso en el que el trabajador, con ayuda del equipo de Talento Humano o facilitador, identifica metas laborales y promociones en su carrera laboral.

Dentro de este proceso se debe realizar un autoanálisis de las fortalezas, debilidades, intereses y habilidades; además se debe realizar un análisis de la organización donde se debe identificar los cargos a los que el

trabajador pueda aplicar en un futuro. El beneficio de la planificación de carrera es lograr engagement saludable con el trabajo y la organización (Líbano y Llorens, 2012, p. 128).

La implicación del Psicólogo Organizacional dentro de la intervención primaria es especializándose para ser facilitador en los workshops ya que por su formación puede ser guía para moldear los comportamientos y manejar personas; además se debe trabajar en conjunto con el subsistema de Seguridad y Salud Ocupacional, Bienestar Social y Desarrollo Organizacional para la elaboración de un plan de riesgos, y la comunicación del mismo, a través de la sensibilización y la técnica Survey Feedback, la cual consiste en una comunicación bidireccional donde los colaboradores y el Equipo de Talento Humano informan y participan frente al tema de workaholism. De igual manera, los programas corporativos no solo deben ser realizados por fechas especiales, sino que deben estar enfocados a la salud, bienestar e integración de todas las áreas (Líbano y Llorens, 2012, pp. 131 - 150).

La intervención secundaria, busca modificar las conductas de los trabajadores, ya que, pueden significar un riesgo para el desarrollo de adicción al trabajo. Las estrategias secundarias son paliativas, es decir, se aplican cuando se manifiestan los primeros síntomas. Su actuación es personalizada y se caracteriza por ser curativa, se necesita el compromiso del trabajador.

- Grupos de apoyo: Son reuniones periódicas donde un grupo de trabajadores con síntomas de adicción al trabajo puedan reunirse y sentir apoyo social mediante las conversaciones guiadas por el facilitador, generando experiencias positivas (Líbano y Llorens, 2012, pp. 151 - 152).

- Coaching: El principio fundamental del coaching es que todas las personas tienen una capacidad para crecer. El coach actúa para que el colaborador desarrolle sus tareas y funciones correspondientes al puesto con alto desempeño, sin la necesidad de desarrollar conductas y pensamientos compulsivos y obsesivos (Líbano y Llorens, 2012, p. 152).

El papel del Psicólogo Organizacional dentro de la intervención secundaria es realizar programas bajo metodología de Desarrollo Organizacional, donde se busca cambiar creencias, actitudes, valores y estructuras, con el fin, de implementar buenas prácticas. Se puede implementar varias técnicas, una de ellas es Team Building o Team Development que consiste en la creación de grupos de trabajo o, también llamados, círculos de calidad para intercambiar información y proponer soluciones relacionadas al trabajo compulsivo (Líbano y Llorens, 2012, p. 161).

Finalmente, la intervención terciaria se utiliza para las personas que han sido diagnosticadas formalmente como adictos al trabajo. Como criterio personal de la Investigadora, esta intervención tendría prioridad en una organización que ha identificado personas con sintomatología de adicción al trabajo y que no han realizado actividades pertinentes a prevención. Las estrategias de este tipo de intervención son:

- Asesoramiento y psicoterapia: Esta estrategia permite que la persona mediante sesiones guiadas por un experto en salud mental pueda modificar las conductas compulsivas y controlar los pensamientos obsesivos en relación con el trabajo. De igual manera, se deben contemplar los aspectos no laborales como la familia y las relaciones interpersonales. Para las sesiones de psicoterapia se debe tomar en cuenta tres aspectos:

- La persona debe reconocer su adicción con el trabajo, y comprometerse a seguir el tratamiento para obtener una mejora en su salud mental y en sus relaciones interpersonales.
- Identificar actitudes y comportamientos no adaptativos.
- Compromiso para cambiar su patrón de conducta, proceso en el que lo acompañará el terapeuta.

(Líbano y Llorens, 2012, p. 164).

- Asociaciones de ayuda: En Estados Unidos existen organizaciones como Workaholics Anonymous, donde las personas que han atravesado una adicción con el trabajo comparten sus experiencias y animan a otras personas a superar este problema. Esta asociación está guiada por un experto para manejar y guiar la conversación (Líbano y Llorens, 2012, p. 165).

El rol del Psicólogo Organizacional dentro de esta intervención es generar un Plan de Riesgos y poner a disposición toda información y formas de protección que ofrece la empresa frente a estos problemas. De igual manera, se debe valorar la cultura y clima laboral para fomentar prácticas y espacios saludables para los colaboradores. En España, crearon un programa de asistencia para el empleado, donde las personas pueden tener asesoramiento sobre el workaholism. El programa tiene dos vertientes, la primera es Reactiva y se refiere a la intervención sobre la sintomatología; la segunda es Proactiva donde se guía e informa a la persona acerca de los recursos que tiene a disposición, dentro de la organización, para modificar comportamientos (Líbano y Llorens, 2012, p. 165).

Un estudio realizado en Colombia sobre adicción al trabajo identificó que el modelo de intervención propuesto por Líbano y Llorens en el 2012 es el más completo y eficaz no solo en tratamiento de adicción al trabajo, sino también, en materia de prevención (Muñoz y Marín, 2017, pp. 7 - 10).

Finalmente, la Asociación Psicológica Americana (APA) frente al pronunciamiento de varios autores sobre adicción al trabajo, propone reducir el impacto de riesgos psicosociales en el área laboral con el fin de mejorar la salud de los colaboradores y para hacerlo se debe tomar en cuenta cuatro medidas, la primera se refiere a la mejora de condiciones de trabajo con el cuidado de las funciones del puesto y el clima laboral; en segundo lugar, verificar la calidad de los canales de comunicación y enriquecer los servicios de salud laboral que ofrece la organización. La última medida que propone APA es el monitoreo y seguimiento de los factores de riesgo y del personal vulnerable (APA citado en Líbano y Llorens, 2012, p. 119).

Es importante mencionar, que las estrategias de intervención frente al riesgo psicosocial workaholism, no solo se tratan de un conjunto de prácticas saludables, sino también de una guía para actuar en el futuro, de manera responsable, con el fin de atraer y mantener al talento en la organización.

La intervención puede estar ligada a diferentes visiones o perspectivas, pero lo que todas tienen en común es la búsqueda de la salud laboral, la cual consiste en un conjunto de medidas laborales que implican ambiente laboral y condiciones justas de trabajo, de esta manera, se asegura el desarrollo del trabajo con dignidad, mayor motivación y desempeño óptimo (Prevalia, 2011, p. 10).

## 11. Cronograma

Tabla 2  
Cronograma

Actividades	Mes	Descripción
1. Revisión del plan de tesis 2. Elaboración de la justificación 3. Elaboración del marco teórico 4. Tutorías una vez por semana 5. Revisión de objetivos y pregunta de investigación	Mes I	1. Plan de tesis aprobado en noveno semestre 2. Ampliar la justificación en temas de salud laboral 3. En el marco teórico se dio más énfasis en las dos variables, y se tomó en cuenta la Personalidad Tipo A para ampliar la investigación 4. El tutor asignado cuenta con conocimiento y disponibilidad de tiempo una vez a la semana para la revisión de la investigación 5. Los objetivos y la pregunta de investigación no se alteraron
1. Corrección del marco teórico 2. Revisión de hipótesis y variables 3. Elaboración de metodología del estudio 4. Pre – validación del instrumento 5. Aplicación del instrumento a la muestra 6. Tutorías una vez por semana	Mes II	1. Corrección de ortografía y reducción del apartado de riesgos psicosociales 2. La hipótesis y variables no se alteraron 3. Se elaboró y corrigió la metodología alineado a los comentarios dados por el tutor 4. Se elaboró el documento pertinente y los correctores asignados firmaron el documento 5. Reunión con el Gerente de Talento Humano para obtener el permiso para realizar la investigación, se dio paso a la convocatoria y se aplicó la Escala de Adicción al Trabajo DUWAS – 10 a

		<p>la muestra después de haber firmado el consentimiento informado</p> <p>6.El tutor asignado cuenta con conocimiento y disponibilidad de tiempo una vez a la semana para la revisión de la investigación</p>
<p>1.Calificación del test y puntuación</p> <p>2.Revisión de las evaluaciones de desempeño</p> <p>3.Elaboración de viabilidad</p> <p>4. Informe de la muestra según las herramientas aplicadas</p> <p>5.Ampliación de aspectos éticos</p> <p>6. Tutorías una vez por semana</p>	Mes III	<p>1. y 2. La corrección del test es simple y se comparó con las puntuaciones obtenidas en las evaluaciones de desempeño del último periodo</p> <p>3. Se realizó la viabilidad del estudio</p> <p>4. A partir de la información recolectada se identificó a las personas adictas al trabajo y se emitió un informe sobre los resultados</p> <p>5. Se ampliaron los aspectos éticos integrando los apartados para TIT</p> <p>6. El tutor asignado cuenta con conocimiento y disponibilidad de tiempo una vez a la semana para la revisión de la investigación</p>
<p>1.Elaboración de análisis de estrategias de intervención</p> <p>2.Devolución de resultados al Equipo de Talento Humano y muestra</p> <p>3.Retribución y agradecimiento</p> <p>4.Tutorías</p> <p>5.Entrega de la investigación</p>	Mes IV	<p>1.Se elaboró las estrategias de intervención propuestas por autores</p> <p>2.Reunión con el Equipo de Talento Humano y la muestra, devolución de resultados de manera individual</p> <p>3.Retribución a la muestra y Equipo de Talento Humano por la apertura y la participación dentro de la investigación</p> <p>4.El tutor asignado cuenta con conocimiento y disponibilidad de tiempo una vez a la semana para la revisión de la investigación</p> <p>5.Entrega final de la investigación</p>



## 12. Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones:

- La adicción al trabajo tiene un impacto sobre el desempeño laboral ya que la persona atraviesa etapas con reforzadores positivos, que a lo largo del tiempo se desgastan y dejan una conducta compulsiva.
- El Workaholism puede ser estudiado desde diferentes perspectivas psicológicas, tanto organizacionales como clínicas.

### Recomendaciones:

- Se recomienda estudiar la relación existente entre la Personalidad Tipo A y el Workaholism.
- Para futuras investigaciones, se recomienda el uso de la herramienta WORKBAT, la cual ha sido mencionada en varias investigaciones, pero que no ha sido posible hallar el test validado y actualizado.

## REFERENCIAS

- Abio, G. (s.f). El modelo de flujo de Csikszentmihalyi y su importancia en la enseñanza de lenguas extranjeras. *Revista Electrónica de didáctica* (6). 1 – 12. Recuperado de: <https://www.mecd.gob.es/dam/jcr:e8f778260dc34174b33d20632a61641/2006-redele-6-01abio-pdf.pdf>
- Álvarez, G. y Delgado, J. (2015). Diseño de estudio epidemiológicos el estudio transversal: tomando una foto de la salud y la enfermedad. *Revista HES*. 32 (1), 26 – 34. Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf>
- Andrade, V. y Gómez, I. (2008). Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia. *Revista Pensamiento Psicológico*. 4 (10), 9 – 25. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/801/80111670002.pdf>
- Andreassen, C. y Pallesen, S. (2016). *Non-drug addictions as comparative neuropathology*. [versión electrónica]. Bergen: Elsevier Inc. Recuperado de: <https://sci-hub.tw/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800634-4.00096-2>
- Aponte, E. y Millan, A. (2013). Personalidad y disposición a fluir en el trabajo: ¿Un camino al bienestar psicológico o a la adicción al trabajo?. *Revista Anales de la Universidad Metropolitana* 13 (2). 191 – 210.

Arroyave, J. (2011). *Adicción al trabajo*. IV Congreso Internacional de Adicciones. Medellín. Recuperado de: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/repositorioarchivos/2012/02/PonenciaDrJaimeArroyave.1284.pdf>

Barona, D., Díaz, A. y Gómez, H. (2016). Percepción del riesgo laboral en trabajadores del área de producción de una empresa de fabricación de partes para calzado, Santiago de Cali. *Revista de Psicología GEPU*. 7 (2), 134 – 154. Recuperado de: <https://searchproquestcom.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/docview/2001311985/fulltextPDF/E0132D6AE1A04CA4PQ/2?accountid=33194>

Bermejo, I., De Quevedo, G. y Sánchez, A. (2017). Estrés y síndrome de desgaste profesional en la organización de eventos en el sector de las agencias de comunicación. *Revista Latina de Comunicación Social* (72). 1394 – 1417. Recuperado de: <https://searchproquest.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/docview/1969778451/fulltextPDF/1E94F3FFAEA247EAPQ/4?accountid=33194>

Boada, J., Prizmic, A., Serrano, M. y Vigil, A. (2013). Estructura factorial, fiabilidad y validez de la escala de adicción al trabajo Workbat: Versión española. *Rev Anales de Psicología*. 29 (3), 923 – 933. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244032>

Boada, J. y Ficapal, P. (2012). *Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. [versión electrónica]. Barcelona: Editorial UOC. Recuperado de:

<https://ebookcentralproquestcom.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/lib/udlas/r eaderaction?docID=3207876>

Castañeda, E. (2010). Adicción al trabajo (Workaholism). Patología del siglo XXI. *Revista Salud de los trabajadores*. 18 (1), 57 – 66. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375839295006.pdf>

Castañeda, E. y García, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Revista Psicología y Salud*. 21 (1), 131 – 139. Recuperado de: <https://www.uv.mx/psicysalud/psicysalud211/211/workaholismEnriqueCasta%F1eda.pdf>

Chiang, M., Gómez, N. y Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Revista Salud de los Trabajadores*, 21 (2), 111-128. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S131501382013000200002](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131501382013000200002)

*Código del trabajo*. (2016). Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento No. 167.

Colín, C. y Domínguez, N. (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Revista Psicología Iberoamericana* 22 (2). 16 – 24. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1339/133938134003.pdf>

Dejours, C. y Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores. [versión electrónica]. Recuperado de: <http://www.ebrary.com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec>

Echeburúa, E. (2009). *¿Adicciones... sin drogas? Las nuevas adicciones: juego, sexo, comida, compras, trabajo, Internet (2a. ed.)* [versión electrónica]. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer. Recuperado de: <https://ebookcentralproquestcom.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/lib/udlasp/reader.action?docID=3194343>

Escobar, J. y Bonilla, F. (s.f). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Rev Cuadernos hispanoamericanos de psicología*. 9 (1), 51 - 67. Recuperado de: <http://files.palenedeegoya.webnode.es/20000028647b1249946/Grupo%20focal.pdf>

Forbes, R. (2011). Adicción al trabajo como riesgo psicosocial. *Rev éxito empresarial*. (162), 1 - 3. Recuperado de: [http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_162\\_050911\\_es.pdf](http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_162_050911_es.pdf)

Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Revista Educación XXI* (10), 83 - 106. Recuperado de: <https://searchproquestcom.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/docview/1112272918/fulltextPDF/C9286641AC943FBPQ/7?accountid=33194>

Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de medicina experimental y salud pública*. 29 (2), 237 - 241. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/pdf/rpmpesp/2012.v29n2/237-241/es>

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral. (2014). *Guía de prevención de Riesgos Psicosociales*. Recuperado de:

[http://www.osalan.euskadi.eus/libro/guiadeprevencionderiesgopsicosocialesdirigidaaldelegadoodelegadadeprevencion/s94osa9999/es/adjuntos/guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_para\\_delegados\\_y\\_delegadas.pdf](http://www.osalan.euskadi.eus/libro/guiadeprevencionderiesgopsicosocialesdirigidaaldelegadoodelegadadeprevencion/s94osa9999/es/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf)

Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw – Hill Interamericana.

Líbano, M. y Llorens, S. (2012). *Guías de intervención Adicción al trabajo*. Madrid: Síntesis.

Ministerio de Trabajo. (2013). *Factores y Riesgos laborales Psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación*.

Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>

Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Revista Estudios Gerenciales* (75). 23 – 33. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/212/21207502.pdf>

Mollo, M. (2015). *Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de Lima de una compañía de seguros del Perú*. (Tesis inédita de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Recuperado de:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4537/Mollo\\_fm.pdf;jsessionid=31A5A436640D6E8B29D7EDFB4C95B51A?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4537/Mollo_fm.pdf;jsessionid=31A5A436640D6E8B29D7EDFB4C95B51A?sequence=1)

Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E. y Rodríguez, R. (2005). La adicción al trabajo. *Revista Psicología Conductual*, 13 (3), 417 – 428. Recuperado de: <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Salud%20Laboral/2005LAADICCION-AL-TRABAJO.pdf>

Moreno, J. y Garrosa, H. (2013). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide. [versión electrónica]. Recuperado de: <http://www.ebrary.com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec>

Muñoz, S. y Marín, M. (2017). Adicción al trabajo: aspectos que influyen en su desarrollo y estrategias de promoción y prevención. *Revista Psyconex*, 9 (14), 1 – 14.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Recuperado de: [http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227402/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang-es/index.htm)

Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*. 2 (1), 74 – 79. Recuperado de: <https://searchproquestcom.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/docview/1734303318/AD0DA3C5E0BA47DDPQ/2?accountid=33194>

Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Universidad de Valencia*, 3 (2), 179 – 186. Recuperado de: [http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204sistema\\_trabajo.pdf](http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204sistema_trabajo.pdf)

Prevalia. (2011). Guía de buenas prácticas psicosociales sector hostelería una mirada en positivo. Recuperado de: <http://www.fehr.es/documentos/publicaciones/descargas/des-64.pdf>

Quiceno, M. y Vinaccias, S. (2007). La adicción al trabajo “Workaholism”. *Rev Argentina de Clínica Psicológica*, 16(2), 135-140. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2819/281921793004.pdf>

Rodríguez, J. (2003). La evaluación del desempeño: aproximación desde una perspectiva de género. *Revista ciencia y sociedad*, 28 (2), 187 – 205. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/870/87028201.pdf>

Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?. *Revista Observatorio Laboral*, 2(3), 127 – 141. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>

Romero, F. y Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *Rev Redhecs*, 7 (4), 1 – 51. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/617/1569#>



- Salanova, M., Líbano, M., Llorens, S. y Schaufeli, W. (2007). *La adicción al trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. [versión electrónica] Recuperado de:  
<http://intranet.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/752a783/759.pdf>
- Salas, R., Díaz, L. y Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Educación Médica Superior*, 26 (4), 604-617. Recuperado de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S086421412012000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412012000400013)
- Salgado, J. y Cabal, A. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 27 (2), 75 – 91. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/pdf/2313/231322142001.pdf>
- Serrano, M. (2014). *Pasión y adicción al trabajo: una investigación psicométrica y predictiva*. (Tesis Doctoral). Universitat Rovira I Virgili. Recuperado de:  
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284044/Tesi%20MARIA%20J%20SERRANO%20FERNANDEZ.pdf?sequence=1>

## **ANEXOS**

## Anexo I



Universidad de las Américas  
Consentimiento Informado

Yo, \_\_\_\_\_ he sido invitado a participar en un estudio sobre Workaholism y sus consecuencias en el desempeño laboral, esta investigación se realiza con fines académicos para obtener el título de Psicóloga Organizacional en la Universidad de las Américas. La estudiante María José Valdivieso Rodríguez será quien desarrollará esta investigación. Comprendo que mi participación en este estudio es completamente voluntaria, la información que yo entregue será confidencial y conozco que los resultados generados del estudio no incluirán ningún tipo de información que me identifique y que estos serán de dominio público, según lo que establece la ley orgánica de Educación Superior. Entiendo que es un deber ético de la investigadora reportar a los profesionales competentes, situaciones en donde están en riesgo grave la salud e integridad física o psicológica, del participante y/o su entorno cercano. He leído y entiendo esta hoja de consentimiento y estoy de acuerdo en participar en este estudio.

Firma del participante

C.I:

**En caso de existir preguntas puede contactarse con María José Valdivieso al teléfono 0967320076 o a la Coordinación de psicología de la Universidad de las Américas al 3981000**

## Anexo II

Sr. Flores

Gerente de Talento Humano

Presente.

De mis consideraciones:

Yo, María José Valdivieso Rodríguez con C.I: 171751613-0, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional de la Universidad de las Américas solicito a usted muy comedidamente autorizar la investigación acerca de Workaholism y desempeño laboral en su prestigiosa empresa; con el fin de obtener el título de Psicóloga Organizacional, investigación que tendrá una duración de cuatro meses.

Dentro de esta investigación, se aplicará la escala de acción al trabajo DUWAS - 10 que permitirá identificar el trabajo compulsivo y excesivo de los colaboradores pertenecientes al grupo de empleo juvenil. De la misma manera, se solicita su autorización para acceder a la evaluación de desempeño del último periodo de la muestra. Es importante mencionar, que finalizada la investigación se realizará la devolución de resultados al equipo de Talento Humano y a los colaboradores que participaron en la investigación, de igual manera, se propondrán las intervenciones a seguir.

Atentamente,

María José Valdivieso Rodríguez

Firma de Autorización para realizar el estudio

C.I:

Fecha:

## Anexo III

### Cuestionario DUWAS-10 (versión reducida)

Por favor, lea atentamente las 10 afirmaciones que tiene a continuación y decida con qué frecuencia se siente de esta forma en su trabajo. Por ejemplo, si nunca o casi nunca se siente así marque el "1" (uno) después de la frase. Si se siente siempre o casi siempre así señale el círculo "4" (cuatro).

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

TE: Trabajar Excesivamente, TC: Trabajar Compulsivamente

Los resultados de cada dimensión se obtienen aplicando las siguientes fórmulas:

TE = Sumatorio de los ítems 1, 2, 4, 6, y 8/5.

TC = Sumatorio de los ítems 3, 5, 7, 9 y 10/5.

## **Anexo IV**

### **Pre – validación del instrumento por Docentes Correctores**

La investigación por realizarse es acerca de workaholism o adicción al trabajo y la relación que tiene con el desempeño laboral en jóvenes trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones ubicada en Quito.

El test que se planea utilizar dentro de esta investigación es la Escala de adicción al trabajo DUWAS -10, la cual fue creada en Holanda por Wilmar Schaufeli en el 2006; y que, en el 2010 ha sido validada por Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli, reduciendo los ítems duplicados con el objetivo de disminuir el tiempo de aplicación a cuatro minutos. Cuenta con una escala de Likert de 1 a 4, siendo 1 nunca y 4 siempre (Aponte y Millán, 2013, p. 198).

Es una de las herramientas más utilizadas para identificar adicción en el trabajo por su alta confiabilidad y validez del 85% – 90%, al igual que, por su uso en diferentes investigaciones en Holanda, España, México y otros países que han confirmado su validez científica y su base en una conceptualización sobre adicción al trabajo (Líbano y Llorens, 2012, p. 89).

Dentro de la presente investigación, se busca describir el comportamiento laboral de personas con workaholism e identificar la relación que existe entre la adicción al trabajo y el desempeño laboral. El trabajo de Titulación está centrado en identificar comportamientos, que, según investigaciones, se basan en conceptos de compulsividad, culpa, obsesión y trabajo excesivo. Es por esto, que se ha seleccionado el test DUWAS – 10 ya que las dimensiones de esta escala son trabajo excesivo y trabajo compulsivo; además toma en cuenta cuatro bloques a medir. En primer lugar, se encuentran los datos sociodemográficos, se refiere a edad, género, cargo y horas de trabajo versus horas reales de trabajo. El segundo bloque identifica

conductas compulsivas fuera del área laboral; el tercer bloque es dimensión del trabajo excesivo, es decir, cantidad de trabajo y la manera en la que la persona percibe las tareas que realiza a diario. Finalmente, la dimensión de trabajo compulsivo analiza las conductas y percepciones de obsesión y culpabilidad.

Al ser de uso libre, se lo puede encontrar en internet para descargar o también en versión on line dentro de RED–Adic, creada por el grupo WONT, es una red amplia donde se puede encontrar varios cuestionarios en español e inglés (Líbano y Llorens, 2012, p. 90).

La corrección de la Escala de Adicción al Trabajo consiste en agrupar los ítems según la dimensión a la que pertenece, y después se dará paso a la sumatoria de puntos teniendo en cuenta lo siguiente:

- TE: Sumatoria de ítems 1, 2, 4, 6 y 8, dividir para cinco.
- TC: Sumatoria de ítems 3, 5, 7, 9 y 10 dividir para cinco.

Al tener un resultado superior a tres puntos en las dos dimensiones, se trataría de adicción al trabajo (Líbano y Llorens, 2012, p. 97).

La muestra de la investigación es el grupo de Empleo Juvenil, del cargo de Servicio al Cliente, el cuál ha sido identificado por su extensión en las horas de trabajo; el test DUWAS – 10 al ser de uso libre, fácil aplicación, tiempo reducido y al ser una de las herramientas más eficaces para diagnosticar workaholism, no interferirá con las horas de trabajo de los colaboradores y se recabará la información en torno al tema de adicción al trabajo.

Quito, 08 de Mayo del 2018

**SOLICITUD PRE-VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

La presente tiene por objeto solicitar su colaboración para la revisión, evaluación y pre-validación del contenido de la Escala de Adicción al Trabajo DUWAS-10 el/la misma que será aplicada en el estudio denominado "Workaholism y sus consecuencias en el desempeño laboral de jóvenes trabajadores en una empresa de Telecomunicaciones", el cual será presentado como trabajo de titulación para optar por el título de Psicóloga Organizacional.

A continuación, firman los presentes:

  
\_\_\_\_\_  
María Novarete  
Docente validador/a

  
\_\_\_\_\_  
Mariana Moya  
Docente validador/a

  
\_\_\_\_\_  
Julio Bastidas  
Tutor/a

  
\_\_\_\_\_  
María José Valderrama  
Estudiante



