

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
Campus Los Ángeles
Escuela de Ciencias y Tecnologías
Carrera de Ingeniería Comercial



“Efecto mediador del Compromiso Organizacional sobre la Adicción al Trabajo”

Tesis para optar al Título Profesional de Ingeniero Comercial y al Grado Académico de
Licenciado en Ciencias de la Administración de Empresas.

Autores:

Francisco Cares Gallegos.
Macarena Melo Martínez.
Daniela Sepúlveda Beltrán.

Profesor Guía:

Francisco Díaz Pincheira

Dedicatorias

A mis padres... Maritza Martínez y Gabriel Melo

A mi Nona... María Mardones

Macarena Melo Martínez.

A mi madre... Leonor Gallegos

A mi padre que está en el cielo... Jorge Cares

Francisco Cares Gallegos

A mis padres... Doris Beltrán y Rodrigo Sepúlveda.

A mi principal motivación, mi futuro hijo.

Daniela Sepúlveda Beltrán

Agradecimientos

Queremos agradecer a todos quienes fueron parte de este largo y difícil proceso, en el cual tuvimos muchos obstáculos, pero que aun así, con esfuerzo pudimos superar y poder sacar adelante nuestra investigación.

A nuestro profesor guía Francisco Díaz que en conjunto con el profesor Moisés Carrasco fueron pilares fundamentales en este proceso.

A nuestras familias, que gracias a su apoyo pudimos salir adelante con nuestra carrera universitaria.



Macarena Melo Martínez

Daniela Sepúlveda Beltrán

Francisco Cares Gallegos

Contenidos

1	Introducción	6
1.1	Planteamiento del problema	6
2	Formulación del Problema	7
2.1	Objetivos	7
2.1.1	Objetivo General	7
2.1.2	Objetivos Específicos	7
2.2	Pregunta de Investigación	7
2.2.1	Hipótesis	7
3	Revisión Bibliográfica	8
3.1	Compromiso Organizacional	8
3.1.1	Conceptualización	8
3.1.2	Modelos del Compromiso Organizacional	8
3.1.3	Dimensiones del Compromiso Organizacional	9
3.1.4	Estudios Relacionados con el Compromiso Organizacional	10
3.2	Adicción Laboral	11
3.2.1	Conceptualización	11
3.2.2	Estudios sobre Adicción Laboral	12
4	Metodología	13
4.1	Tipo y diseño del estudio	13
4.2	Muestra	13
4.2.1	Toma de Muestra	14
4.2.2	Procedimiento de muestra	14
4.3	Instrumentos para medir las variables	14
4.4	Confiabilidad de los instrumentos a utilizar	15
5	Resultados	16
5.1	Análisis descriptivo de datos	16
5.2	Escala de Adicción Laboral	18
6	Análisis de las escalas de las encuestas	18
6.1	Análisis de las dimensiones del Compromiso Organizacional	18

6.2	Análisis de las escalas del Test de Adicción Laboral	20
7	Modelo Econométrico	22
8	Conclusiones y Discusión	24
9	Referencias	26
10	Anexos	30
10.1	Anexo 1: Cuestionario de Compromiso Organizacional	30
10.2	Anexo 2: Test de Adicción Laboral (TAL)	33



1 Introducción

1.1 Planteamiento del problema

En los últimos años la noción y valoración social del trabajo, y las motivaciones para trabajar son temas que han cobrado relevancia a nivel global debido a los impactos que genera sobre el mercado laboral de diferentes países. La Adicción al Trabajo es un término quizás conocido, pero insuficientemente estudiado y sin embargo de clara importancia tanto en el ámbito laboral como en la vida personal. (Moreno, Gálvez, Garrosa y Rodríguez, 2005)

En Chile, la Adicción al Trabajo es un tema que ha cobrado relevancia para nuestra sociedad, donde la mayoría del tiempo se destina a nuestro lugar de trabajo. Un estudio de la Universidad Central revela que en nuestro país 1 de cada 4 chilenos se considera adicto al trabajo y que esta prevalece en mujeres con un 26% (Pérez, 2012). Esto nos hace ubicar en el tercer lugar según la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) en cuanto a nuestra jornada laboral.

Al momento de estudiar el Compromiso Organizacional, diversos autores centran su atención en los factores que podrían afectar la probabilidad de que los individuos generen una Adicción al Trabajo.

Cherrington (1980) dentro de su estudio revela que los empleadores forjan un compromiso irracional de trabajo excesivo con la organización. Esto lleva a la aparición y posterior desarrollo de Adicción Laboral causando un daño del tipo psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo, debido a una necesidad irreprimible de trabajar constantemente. (Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli & Fidalgo, 2008)

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con la organización, el tipo de trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales pueden afectar de forma negativa el bienestar y la salud física, psíquica y social de las personas y sus condiciones de trabajo. La Normativa ISTAS 21 es un sistema de evaluación mundialmente conocido para medir los riesgos psicosociales en los trabajadores. En Chile, este sistema que toma su nombre del Instituto Sindical de Trabajo y Salud (ISTAS), es utilizado desde septiembre de 2013, donde era obligatorio en los sectores Comerciales, Transporte e Intermediación Financiera. Sin embargo, la medición del ISTAS 21 ahora será obligatoria en todos los sectores productivos del país, para así mejorar las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de todos los chilenos.

2 Formulación del Problema

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General

- Analizar el efecto que posee el Compromiso Organizacional sobre la Adicción al Trabajo.

2.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar las diferentes dimensiones del Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Laja.
- Identificar el nivel de Adicción Laboral en los trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Laja.
- Evaluar la relación entre las diferentes dimensiones del Compromiso Organizacional sobre la Adicción Laboral en los trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Laja.

2.2 Pregunta de Investigación

¿Cuáles la relación existente entre el Compromiso Organizacional y la Adicción al Trabajo?

2.2.1 Hipótesis

- H0: A mayor nivel de Compromiso Afectivo, mayor nivel de Adicción Laboral en trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Laja.
- H1: A mayor nivel de Compromiso Afectivo, menor nivel de Adicción Laboral en trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Laja.
- H0: A mayor nivel de Compromiso Normativo, mayor nivel de Adicción Laboral en trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Laja.
- H1: A mayor nivel de Compromiso Normativo, menor nivel de Adicción Laboral en trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Laja.
- H0: A mayor nivel de Compromiso de Continuidad, mayor nivel de Adicción Laboral en trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Laja.
- H1: A mayor nivel de Compromiso de Continuidad, menor nivel de Adicción Laboral en trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Laja.

3 Revisión Bibliográfica

3.1 Compromiso Organizacional

3.1.1 Conceptualización

El estudio del compromiso en el lugar de trabajo data de los años sesenta, momento en el cual se enfocó hacia el concepto de Compromiso Organizacional (CO) (Cohen, 2003). Con el tiempo se fueron ampliando nuevos enfoques del compromiso no tan centrados en aspectos organizacionales y mirando hacia el puesto de trabajo, el grupo de trabajo, etc. (Randall y Cote, 1991; Morrow, 1993).

En un principio el constructo fue considerado como unidimensional ya que se ponía el énfasis casi exclusivamente en el apego afectivo a la organización (Mathieu y Zajack, 1990). No obstante, la concepción del CO como un constructo multidimensional se ha ido fortaleciendo paulatinamente a lo largo de los años (Greenberg y Baron, 1997).

El CO se entiende como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular, con las metas de ésta y su deseo por permanecer en la organización. (Robbins, 2009)

Por otro lado, se considera el CO como la creencia en las metas y valores de la organización, aceptándolas y teniendo la voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y por ende, seguir siendo miembro de ésta. (Porter, Steers, Mowday y Boulain 1974)

Según Díaz y Montalbán (2004) corresponde a la identificación psicológica de una persona respecto a la organización en la que trabaja.

A partir de los años 1960, comenzaron a aparecer los primeros estudios respecto al CO a raíz de los estudios realizados por Lodhal y Kejner (1965), a pesar de que en la década de los 70 se popularice su estudio en el ámbito norteamericano y luego en otros países occidentales

Mientras se realizaban los estudios, fueron varios los focos de compromiso que se desarrollaron: Compromiso General, CO, Compromiso con el Trabajo, Compromiso con la Carrera o con la Ocupación, compromiso con las Metas, Compromiso con los Cambios Organizacionales y Compromiso con la Estrategia. (Bohnenberger, 2006).

3.1.2 Modelos del Compromiso Organizacional

Basado en el artículo “Antecedent and outcomes of organizational commitment” (Steer, 1977) se presentó un modelo el cual plantea tres fuentes del CO. Como primera fuente, se tiene a las características personales, en las cuales se encuentra las necesidades de logro, edad, escolaridad, intereses entre otras. La segunda fuente son las características, como el sentir el trabajo como un

reto, identidad con la tarea, interacciones entre otros Finalmente, la tercera fuente son las experiencias del trabajo, las cuales son la percepción que tiene el sujeto de la propia importancia dentro de la organización, actitudes del grupo, la inversión de tiempo y/o esfuerzo entre otros. (Steers, 1997).

Becker (1960) desde la Teoría del intercambio social, en su investigación “Notes on the concept of commitment” lo definió como el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bets) realizadas a lo largo del tiempo.

En 1991, se plantea un modelo bajo la investigación “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment the organization”, este modelo propone que el CO tiene tres componentes, los cuales son : el afectivo, que se refiere a un apego emocional por parte del empleado hacia la empresa, el individuo se siente orgulloso de pertenecer a la organización, por otro lado se tiene la permanencia, que es el compromiso del empleado que hace referencia al tema material, su continuación en el trabajo tiene que ver con el tema de que espera ser premiado y reconocido por su labor dentro de la empresa y por último tenemos el compromiso normativo, en donde se refiere a un sentimiento que tiene el empleado por querer permanecer en la organización por todos aquellos beneficios que ha obtenido a través de los años que ha permanecido en el puesto de trabajo. (Meyer y Allen, 1991)

3.1.3 Dimensiones del Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1991), plantean el modelo de tres componentes del compromiso, en el que el CO se refleja como una propuesta integradora que intenta reunir las dos grandes tradiciones dentro del estudio del compromiso las cuales son: la actitudinal y la conductual. El CO tiene una naturaleza multidimensional, lo cual implica que la identificación del trabajador con la organización es el resultado de tres tipos distintos de estados psicológicos: afectivo, continuo y normativo. Por un lado, estas dimensiones caracterizan las relaciones del trabajador con la organización y por otro, afectan a la decisión de continuar o abandonar la organización.

- El Compromiso Afectivo (deseo): se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades especialmente psicológicas y expectativas, por tanto, disfrutan su permanencia en la organización.
- Compromiso de Continuación (necesidad): el individuo es muy consciente respecto de la inversión en tiempo y esfuerzo que se llegarían a perder en caso de que se deje la organización, además de los costos tanto financieros, físicos y psicológicos, en los cuales se estaría incurriendo al retirarse de la organización, además de las pocas posibilidades de encontrar un trabajo de manera rápida.

- Compromiso Normativo (deber): se tiene la creencia de lealtad a la organización, sentido moral, ya sea por recibir ciertas prestaciones tales como capacitación o pago de colegiatura, conducen a un sentido más bien de deber proporcionar una correspondencia. (Arias 2001).

3.1.4 Estudios Relacionados con el Compromiso Organizacional

Las variables individuales como la edad y la antigüedad suelen tener un efecto importante sobre el Compromiso de Continuidad, además de otros aspectos, como la educación, la capacitación, y aspectos macroeconómicos, como el mercado laboral. (Marín, 2003)

Según Van Breukelen, Van der Vlist y Steensma (2004), respecto a variables sociodemográficas, son las mujeres y los empleados con mayor antigüedad quienes exhiben mayores niveles de Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo. Los empleados menos escolarizados y los que ocupan cargos de menor jerarquía se sienten unidos a sus empresas mediante lazos afectivos, a diferencia de los que han completado sus estudios superiores y de quienes ocupan cargos gerenciales, los que reconocen que su permanencia en la organización obedece a sentimientos de deber, lealtad y reconocimiento por lo que la empresa ha hecho por ellos (Compromiso Normativo). Por su parte, los empleados de empresas pequeñas (hasta diez empleados) y medianas (entre once y veinte) demuestran mayor Compromiso Afectivo que los empleados de empresas grandes (más de veinte empleados), quienes a su vez se sienten unidos a sus organizaciones a través del Compromiso Normativo (sentimientos de deber y obligación de permanecer en la empresa).

Las vinculaciones entre CO y tamaño de la empresa están en sintonía según Latting, Beck, Slack, Tetrick, Jones, Etchegaray, y Da Silva (2004), quienes observan que los grupos pequeños incrementan las interacciones sociales y contribuyen al desarrollo y fortalecimiento del compromiso afectivo entre sus miembros.

Fischer y Smith (2006) encontraron que la justicia en el seno de las organizaciones correlaciona con el CO con más fuerza que otros valores personales.

Gómez (2006) considera algunos factores y clasifica su contribución al CO de la siguiente manera: competencia personal percibida (positiva), consideración del líder (positiva), liderazgo (positiva), ambigüedad del rol (negativa) y conflictividad del puesto de trabajo (negativa).

Las variables Compromiso y Clima Organizacional presentan una correlación positiva y significativa. Situación que permite entender que el CO actúa y es un factor, entre otros, de la configuración y percepción del Clima Organizacional. (Oyarce, Schwaner y Méndez, 2012)

El sentido de pertenencia se asocia de forma significativa en prácticamente todos los casos los diferentes tipos de CO. (Dávila y Jiménez, 2014).

3.2 Adicción Laboral

3.2.1 Conceptualización

En el último siglo se ha producido una rehumanización progresiva de las condiciones laborales. Se han disminuido las horas de trabajo en favor del incremento de las horas de ocio y descanso dando un salto cualitativo en la calidad de vida. El equilibrio entre las horas de trabajo, ocio y descanso resulta determinante para el bienestar personal. Pero, sin embargo, la sociedad actual de “consumo”, fomenta y estimula el trabajo que haga aumentar las ganancias y a la vez el mismo consumo, a cambio del descanso, el tiempo libre y la vida familiar. Es en este contexto donde se ha comenzado a estudiar un “nuevo” trastorno psicológico que se caracteriza por la pérdida de control en la actividad laboral: la Adicción al Trabajo (Killinger, 1993)

La definición de Adicción al Trabajo fue acuñada por Oates (1968), esto lo uso para referir la relación que tenía con su trabajo con respecto a las demás adicciones, su formulación viene de dos palabras Work (trabajo) y Alcoholism (alcoholismo), la cual da forma a la palabra que se conoce hoy como "workaholism". Muchas personas que actualmente son adictas al trabajo lo hacen como una manera de compensar la baja autoestima que poseen (Spruell, 1987). Esto los lleva a la auto creación de tareas a manera de satisfacer esa necesidad de trabajo, incluso las tareas que son creadas por ellos mismos, lo que los lleva a que muchas veces sean innecesaria para su desempeño o que cometan errores en la idea que estén trabajando lo cual causa innecesarios retrasos en la solución del problema que se les haya propuesto (Machlowitz, 1980). Los adictos al trabajo no suelen ser persona muy desarrolladas socialmente y con ciertas dificultades para poder relacionarse dentro de su ambiente laboral. (Van Wijhe, Peeters y Schaufeli, 2013).

Van Wijhe, Peeters y Schaufeli (2013) en su estudio describen que las persona adictas tienen muy pobres o pocas relaciones interpersonales con sus pares en el ámbito laboral y que se les dificulta enormemente delegar tarea a los demás, con esto añaden también que la pobre relación laboral se ve afectada por el poco tiempo que le dedican a las actividades no laborales, lo cual en ese misma medida, se ven afectada la vida social por los hábitos obsesivo compulsivos adquiridos por la adicción a trabajar demasiado.

Varios autores concuerdan en que los adictos al trabajo tienen una especie de impulso o compulsión involuntaria al trabajo. Porter (2001) mantuvo en sus estudios que las personas adictas laboralmente no son capaces de ser flexibles de sus ideas. Con esto dice que tiene un pensamiento rígido, teniendo muchas expectativas del trabajo, lo cual va allá de él mismo y de sus necesidades económicas propias y que a su vez toda su energía la enfocaban a su trabajo (Scott, 1997).

Schaufeli, Taris & Van Rhenen (2005) en sus investigaciones sugieren que las personas trabajan duro a una necesidad interna o impulso, pero que esta no está motivada por factores

externos como lo es perspectiva en el ámbito profesional o recompensas monetarias, siendo uno de los rasgos que presenta un adicto es la negación de la situación de adicción lo cual lo lleva a justificar frente a su círculo personal las quejas por el excesivo trabajo que mantiene y llega a creerse el mismo esas justificaciones (Porter, 1996).

El excesivo trabajo puede repercutir en el nicho familiar lo cual puede gatillar dificultades para desarrollar actividades de ocio o físicas en conjunto con la familia (Alonso y García, 2010; Moscoso y Moyano, 2009; Owen y Bauman, 1992). Como contrapartida Parks y Steelman (2008) en su estudio relacionaron a la actividad física y el tiempo libre que poseían los individuos iban en directo desarrollo de una mejor satisfacción laboral.

Según Salanova, de Líbano, Lloren, Schaufeli y Fidalgo (2008) señalan algunas características de las personas que desarrollan Adicción al Trabajo es que hay una alta importancia y significado del trabajo, para las personas que sufren este daño es lo más importante en sus vidas incluso más que la familia, los amigos y el tiempo libre, otra característica que se señala es la alta vitalidad energía y competitividad que poseen siendo esta última su punto de motivación, también una comunicación interpersonal deficiente esto hace referencia que solo les importa su propia tarea y no la relación con los demás y como una de las características más destacada es que los hábitos laborales exceden siempre los prescrito, esto quiere decir que siempre trabajan más por lo que se les pide o se quedan tiempo extra realizando las tareas encomendadas, en el corto plazo presentan buen rendimiento pero este se ve afectado negativamente en el media-largo plazo.

3.2.2 Estudios sobre Adicción Laboral

Hay estudios a nivel internacional que nos alertan de esta psicopatología que ese está danto en nuestro país, según la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) nuestro país está en la tercera ubicación en cuanto a extensión de la jornada laboral, que según datos estadísticos en Chile pasamos 2.068 horas precipita al año trabajando. Otro estudio de la Unión de Bancos Suizos ubica a nuestra capital Santiago como la séptima ciudad del mundo donde más horas pasamos en la oficina.

Un estudio de la Universidad Central reveló que el 56% de los santiaguinos se considera trabajólico, además un 26% de los chilenos se considera adicto al trabajo y se detecta prevalencia en el sexo femenino: por cada cuatro mujeres hay un hombre con Adicción al Trabajo (Pérez Escobar, 2012).

Snir y Harpas (2006) recopilaron datos de una investigación de los años ochenta, en esta investigación se analizaron ocho países (Bélgica, Gran Bretaña, Israel, Japón, Holanda, Estados Unidos, Alemania y la antigua Yugoslavia). Se determinaron características socio demográficas

de personas, en este caso trabajólicas. Se encontraron que los japoneses eran los que más horas trabajaban a la semana en relación con otros países, 6 horas en promedio más, se centraban más en el trabajo que en actividades personales como la familia.

Vega y Moyano (2009) revelaron en su estudio que las personas adictas invierten más tiempo en el trabajo, ya que efectivamente aquellas personas trabajólicas según el Test de Adicción Laboral (TAL) permanecen más horas de las exigidas en su lugar de trabajo.

Se desconoce la dimensión que pudiera haber de este fenómeno en países en vía de desarrollo como los latinoamericanos. Hay evidencia empírica de que la Adicción al Trabajo desencadena trastornos físicos y psicológicos (Douglas y Morris, 2006; Scott, Moore y Micelli, 1997; Del Líbano, y col., 2006; Aziz y Zickar, 2006). Lo anterior ha sido corroborado ampliamente en estudios relacionados con Adicción al Trabajo y estrés (Aziz y Zickar, 2006)

Se hace entonces apremiante seguir desarrollando estudios epidemiológicos de Adicción al Trabajo en diferentes muestras poblacionales y culturas para poder determinar la prevalencia y el impacto en la salud física y mental, hasta qué punto ese impacto podría estar asociado con otros trastornos disruptivos o comportamientos que en el pasado hayan sido relacionados con enfermedades crónicas (por ejemplo, enfermedades cardiovasculares). Hasta el momento los estudios sobre Adicción al Trabajo han sido muy limitados con respecto al muestreo ya que se ha trabajado con poblaciones disponibles de muestras poblacionales, por lo general ejecutivos que podrían no ser representativas de la población general. Se hace entonces necesario también crear y validar instrumentos psicométricamente sólidos que contengan dimensiones operacionalizadas con criterios afines sobre el fenómeno de Adicción al Trabajo, ya que los cuestionarios que están en uso tienen dimensiones diferentes los unos de los otros. (Quiceno, Japcy Margarita; Vinaccia Alpi, Stefano, 2007)

4 Metodología

4.1 Tipo y diseño del estudio

Nuestra investigación se define como descriptiva/correlacional. El diseño definido es no experimental, ya que las variables no serán manipuladas y transaccional, esto debido a que se recolectarán datos de fenómenos en un momento temporal, con esto podremos describir los efectos del CO sobre la Adicción al Trabajo.

4.2 Muestra

Para acceder a la muestra nos hemos comunicado con el señor Fernando Orellana Jefe de Gabinete de la Ilustre Municipalidad de Laja el cual fue contactado directamente para dar a conocer la intención de realizar la investigación, en conjunto con el profesor guía el señor

Francisco Díaz Pincheira Magister en Recursos Humanos. Se agendó una reunión para explicar y dar a conocer nuestro estudio, se mostró el instrumento a utilizar además de dar explicación a las preguntas que se harían en la encuesta, se explicó como recolectaríamos la información y se deja en claro que esto se haría después de la atención al público general dejando el horario fijado de 14:30 hasta las 17:30 de la tarde.

4.2.1 Toma de Muestra

El universo poblacional está constituido por el personal que trabaja en la Ilustre Municipalidad de Laja, el cual cuenta con profesionales del nivel universitarios y técnicos los que suman un total de 136 funcionarios. Para fines de nuestra investigación se estableció una muestra de 101 entrevistados, en nuestro caso fueron 102 los funcionarios encuestados, lo cual representa una confiabilidad del 95% lo que corresponde a un margen de error del 5%.

Una vez explicado el procedimiento y explicado las dudas que hayan surgido durante la exposición para realizar el estudio, el señor Fernando Orellana dio la autorización para ejecutar la investigación según los términos acordados en la reunión.

4.2.2 Procedimiento de muestra

Para poder llevar a cabo la realización de la investigación fue necesario viajar en dos oportunidades a la comuna de Laja para poder aplicar el instrumento, los viajes se realizaron los jueves 19 y viernes 20 de julio del 2018. Los horarios asignados para la aplicación de la investigación fueron de 14:30 a 17:30 hrs, este horario fue designado por el Sr. Fernando Orellana, debido a que en este horario no hay atención de público. Una vez aplicada la investigación se procede a la realización de la base de datos.

4.3 Instrumentos para medir las variables

Los instrumentos que utilizaremos para nuestra investigación son:

- Test de Adicción Laboral -TAL- (Work Addiction Risk Test – WART – Robinson, 1989) es un instrumento altamente utilizado para el estudio de la Adicción al Trabajo, la versión utilizada en esta investigación es la de Fernández y Echeburúa (1999) quienes lo tradujeron y adaptaron al español desde su versión en inglés, este cuestionario de autoreporte consta de 25 preguntas que ya ha sido empleado en nuestro país, este cuestionario cuenta con puntajes para determinar los niveles de adicción los cuales son No adicto con 25-56 y Adicto de 57-100 puntos . Este tiene un Alpha de Cronbach de 0.847 esta fue obtenida mediante una muestra piloto para poder validarla y aplicarla en

dicho estudio, cuenta con escala Likert de 4 puntos que van de nunca verdadero a siempre verdadero.

- Cuestionario del compromiso del trabajador con la organización. Esta variable fue medida con 21 preguntas del cuestionario creado por Meyer y Allen (1991). Dicho cuestionario fue construido con el propósito específico de medir los tres componentes de su teoría: afectivo, normativo y continuación (costo/alternativa). Los trabajadores responden utilizando un formato de respuesta de Likert de cinco puntos similar al cuestionario de clima organizacional, este cuestionario tiene un Alpha de Cronbach de 0.715 para el compromiso afectivo que consta de 7 preguntas, 0.797 para el compromiso de continuidad que consta de 6 preguntas y 0.854 para el compromiso normativo que consta de 8 preguntas, este cuenta con una escala Likert de 5 que va de totalmente en desacuerdo a muy de acuerdo.

4.4 Confiabilidad de los instrumentos a utilizar

Se realizó pilotaje para comprobar la fiabilidad del instrumento antes de realizarlo a la muestra completa. En una primera instancia los instrumentos utilizados fueron aplicados a una muestra piloto de 22 personas, las cuales son profesionales o personas con estudios de nivel técnico pertenecientes a la Ilustre Municipalidad de Laja.

Con la información recolectada mediante la aplicación piloto a un total de 22 personas se obtuvo una confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach de 0.843 para el caso de Adicción Laboral -TAL- (Work Addiction Risk Test – WART – Robinson, 1998), en el caso del CO creado por Meyer y Allen (1991). Para el Compromiso Afectivo se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.853, en el caso del Compromiso Normativo se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.679 y para la sección del Compromiso de Continuidad se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.738. En la Tabla 1 se muestra los índices de confiabilidad para la muestra completa las cuales han sido verificadas con investigaciones anteriores realizadas en Chile.

Tabla 1: Índice de confiabilidad de las variables

Escala o Dimensiones	Alpha de cronbach		
	Cares, Melo Sepulveda (2018)	Vega (2009)	Chiang y otros (2010)
Test de Adicción Laboral	0,843	0,86	
Compromiso Organizacional			
Compromiso Afectivo	0,853		0,715
Compromiso Normativo	0,679		0,797
Compromiso de Continuidad	0,738		0,854

(Fuente: Elaboración Propia)

La tabla 1 nos muestra los índices de confiabilidad de Cronbach de nuestra investigación y la realizada por Vega (2009) la que nos muestra un alto coeficiente de confiabilidad. Para el CO hemos comparado los índices de confiabilidad de Chiang y otros (2010). Los coeficientes de confiabilidad son aceptables para ser aplicados y posteriormente analizados en la presente muestra.

5 Resultados

5.1 Análisis descriptivo de datos

En la tabla N°2 se presenta datos descriptivos de los trabajadores en base a su género, nivel de estudios, tipo de contrato y carga horaria, vemos que de las personas del género femenino que tiene estudios técnicos, 13 de ellas tiene contrato indefinido y 22 con estudio universitarios 22 de ellas presenta contrato a honorarios, en cuanto a su carga horaria 11 personas de género femenino tienen una carga horaria de 22 a 33 horas y 26 presentan una carga horaria de más de 33 horas.

En cuanto a al género masculino tenemos que 10 personas con estudio de nivel técnico poseen contrato indefinido y 10 personas con estudio universitarios poseen una condición contractual a honorarios, pasando a la carga horaria tenemos que 3 de los que poseen estudios de nivel técnico tienen una carga horaria de 22 a 33 horas, de las personas que tienen estudios universitarios 21 de ellos tiene una carga horaria mayor a las 33 horas.

Tabla 2: Tipo de contrato y Carga horaria

Género		Nivel de Estudio	Técnicos Univer.	Tipo de Contrato				Carga Horaria		
				Indefinido	Honorario	A plazo fijo	Total	22 a 33 hrs	Más de 33 hrs.	Total
				Femenino	13	8	7	28	2	26
	7	22	4	33	11	22	33			
Masculino	Nivel de Estudio	Técnicos Univer.	10	6	2	18	3	15	18	
			9	10	4	23	2	21	23	

(Fuente: Elaboración propia)

De la tabla 3 podemos identificar que del género femenino con estudios de nivel técnico existe una mayor cantidad de estas en el rango de 1 a 14 años de servicio con un total de 19, además 23 de estas tienen hijos, en este nivel se identifica que existe 18 mujeres en el rango de edad de 22 a 45 años. En el nivel de estudios universitarios se destaca que 27 se encuentran en el rango de años de servicio entre 1 y 14 años, 20 de estas tienen hijos. Además 25 se encuentran en el rango de edad de 22 a 45 años.

Continuando, en el género masculino con nivel de estudio técnico son 12 los que tienen de 1 a 14 años de servicio, 14 de estos tienen hijos y con respecto a la edad son 10 los que se encuentran en el rango de edad de 22 a 45 años. Por otro lado, en el nivel de estudio universitario se concentra una mayor cantidad de estos en el rango de 1 a 14 años de servicio con un total de 20, con descendencia encontramos un total de 13 hombres. Además, con mayor concentración en el rango de edad de 22 a 45 años un total de 17 hombres.

Tabla 3: Años de servicio, Descendencia y Edad

Género		Nivel de Estudio	Técnicos Univer.	Años de Servicio			Descendencia			Edad		
				1 a 14 años	15 a 40 años	Total	Sin hijos	Con hijos	Total	22 a 45 años	46 a 69 años	Total
				Femenino	19	9	28	5	23	28	18	10
	27	6	33	13	20	33	25	8	33			
Masculino	Nivel de Estudio	Técnicos Univer.	12	6	18	4	14	18	10	8	18	
			20	3	23	10	13	23	17	6	23	

(Fuente: Elaboración Propia)

5.2 Escala de Adicción Laboral

Con respecto al nivel de Adicción Laboral, la muestra obtuvo una media de 2.271 en la escala Likert de 1 a 4.

Tabla 4: Nivel de Adicción Laboral

	Puntuación
No Adictos	25-56
Adictos	57-100
Media	2.271
Desv. Típica	0,412
Varianza	0,178

(Fuente: Robinson (1998))

En base a los resultados de la tabla 5 podemos identificar dos niveles de Adicción Laboral, los cuales son No Adicto y Adictos

Tabla 5: Adicto y No Adicto

I. Municipalidad de Laja			
Adicción Laboral	Masculino	Femenino	n
No Adictos	18	35	53
Adictos	23	26	49
Total	41	61	102
Media Nivel Adicción Laboral	2,28	2,26	

(Fuente: Elaboración Propia)

6 Análisis de las escalas de las encuestas

6.1 Análisis de las dimensiones del Compromiso Organizacional

La tabla 6 muestra las diferentes dimensiones del CO tanto para el género femenino como para el género masculino, respecto al tipo de contrato se tiene 3 tipos de calidad contractual, indefinido, honorarios y a plazo fijo. Se observa que los mayores niveles de CO son presentados en la subdivisión del compromiso afectivo con un promedio de 4,06, esta cifra corresponde al

género femenino con contrato a plazo fijo, por otro lado, el género masculino presenta los menores niveles de compromiso normativo con un promedio de 2,86 teniendo la misma calidad contractual del género femenino. Por otro lado, respecto a los niveles de estudios, se observa un mayor nivel de CO en la subdivisión de compromiso afectivo presentando un promedio de 4,02 que corresponde a un nivel de estudios técnicos, el menor nivel es presentado por el mismo con un promedio de 3,08 correspondiente a la subdivisión de Compromiso de continuidad para un nivel de estudios Universitarios. Por último, evaluando la carga horaria, se presenta un mayor nivel de CO en la subdivisión de compromiso afectivo con un promedio de 3,92 correspondiente al género femenino con carga horaria de más de 33 hrs, por otro lado, se presenta un menor nivel de CO en el género masculino en la subdivisión de compromiso con un promedio 3,06 correspondiente a una carga horaria de 22 a 33 hrs.

Tabla 6: Promedios del CO Según Tipo de Contrato, Nivel de Estudios y Carga Horaria

		Tipo de Contrato			Nivel de Estudio		Carga Horaria		
		Indefinido	Honorario	A plazo fijo	Técnicos	Univer.	22 a 33	Más de 33	
							hrs	hrs.	
Compromiso Organizacional	Femenino	C.A	3,88	3,73	4,06	4,02	3,69	3,55	3,92
		C.N	3,38	3,25	3,40	3,36	3,28	3,47	3,28
		C.C	3,45	3,08	3,51	3,51	3,08	3,32	3,26
	Masculino	C.A	3,63	3,44	3,79	3,56	3,59	3,40	3,60
		C.N	3,49	3,17	2,86	3,49	3,10	3,14	3,29
		C.C	3,50	3,12	3,07	3,44	3,16	3,06	3,32

(Fuente: Elaboración Propia)

En la tabla 7 se presentan las diferentes dimensiones del CO con respecto a Años de Servicio, Descendencia y Edad tanto para el género femenino como del masculino de los trabajadores de la I. Municipalidad de Laja.

Se identifica que los mayores niveles de CO para los años de servicio son presentados por la subdivisión de Compromiso Afectivo con un promedio de 4,06 y 3,71 para el género femenino y masculino respectivamente, con 15 a 40 años de servicio, los menores niveles son presentados por el género femenino para la subdivisión del Compromiso de Continuidad con 1 a 14 años de servicio con un promedio de 3,22, en el caso del género masculino los menores niveles son presentados por el Compromiso Normativo y Compromiso de Continuidad con promedio de 3,26 para ambos casos en el rango de 1 a 14 años de servicio. Con respecto a la descendencia de los funcionarios, se distingue que los mayores niveles de CO para el género femenino Con Hijos se presenta en la subdivisión de Compromiso Afectivo con promedio de 3,88, por el contrario, para

el género masculino Sin Hijos se presenta en la subdivisión de Compromiso Afectivo con un promedio de 3,80, respecto a los menores niveles se tiene que el género femenino Sin Hijos presenta un promedio de 2,82 para la subdivisión de Compromiso de Continuidad y el género masculino Con Hijos presenta un promedio de 3,17 para la subdivisión de Compromiso Normativo. Por último, los mayores promedios respecto a la Edad de los funcionarios en el género femenino y masculino se presentan en el rango de 46 a 69 años en la subdivisión de Compromiso Afectivo con un promedio de 4,09 y 3,98 respectivamente, los menores promedios para el género femenino y masculino se presentan en el rango de edad de 25 a 45 años para la subdivisión de Compromiso de Continuidad con promedios de 3,21 y 3,07 respectivamente.

Tabla 7: Promedios del CO Según Años de Servicio, Descendencia y Edad.

			Años de Servicio		Descendencia		Edad	
			1 a 14	15 a 40	Sin	Con	25 a 45	46 a 69
			años	años	hijos	hijos	años	años
Compromiso Organizacional	Femenino	C.A	3,77	4,06	3,74	3,88	3,74	4,09
		C.N	3,30	3,38	3,17	3,38	3,31	3,34
		C.C	3,22	3,45	2,82	3,47	3,21	3,44
	Masculino	C.A	3,54	3,71	3,80	3,47	3,37	3,98
		C.N	3,26	3,32	3,46	3,17	3,10	3,60
		C.C	3,26	3,37	3,45	3,20	3,07	3,70

(Fuente: Elaboración Propia)

6.2 Análisis de las escalas del Test de Adicción Laboral

En la tabla 7 se presentan los promedios de Adicción Laboral para tipo de contrato, nivel de estudios y carga horaria tanto para el género femenino como para el masculino. Respecto al tipo de contrato se presenta un mayor promedio de Adicción Laboral en la calidad contractual indefinida para el género femenino y masculino con un promedio de 69,45 y 65,00 respectivamente. Continuando con los niveles de estudios, se presenta un mayor promedio de Adicción Laboral en el nivel de estudios técnicos tanto para el género femenino como para el masculino con promedios de 69,33 y 63,11 respectivamente. Siguiendo con la carga horaria, los mayores niveles de Adicción Laboral corresponden a la carga horaria de más de 33 hrs con promedios de 66,33 y 63,50 para el género femenino y masculino respectivamente.

Tabla 8: Promedios de la Adicción Laboral Según Tipo de Contrato, Nivel de Estudios y Carga Horaria

			Tipo de Contrato			Nivel de Estudio		Carga Horaria	
			Indefinido	Honorario	A plazo fijo	Técnicos	Univer.	22 a 33 hrs.	Más de 33 hrs.
Adicción Laboral	Femenino	No Adicto	48,56	49,35	44,50	46,81	49,58	46,67	50,92
		Adicto	69,45	64,40	69,20	69,33	65,86	65,00	66,33
	Masculino	No Adicto	50,55	46,50	56,00	49,00	50,00	-	50,00
		Adicto	65,00	61,90	61,80	63,11	62,86	59,00	63,50

(Fuente: Elaboración Propia)

En la tabla 9 se presentan los promedios de Adicción Laboral para el género femenino y masculino para Años de servicio, Descendencia y Edad.

Respecto a los Años de Servicio de los funcionarios de a I. Municipalidad de Laja, se identifica un mayor nivel de adicción para el rango de 15 a 40 años en el género femenino con un promedio de 69,33, en el caso del género masculino el mayor nivel de adicción se presenta en el rango de 1 a 14 Años de Servicio con un promedio 63,53. Por otra parte, la Descendencia para el género femenino y masculino Con Hijos presenta el mayor nivel de adicción con un promedio de 68,81 y 64,08. Por último, respecto a la Edad de los funcionarios, se presenta en ambos géneros un mayor nivel de adicción en el rango de Edad de 46 a 69 años con promedios de 67,89 y 64,25 respectivamente.

Tabla 9: Promedios de Adicción Laboral Según Años de Servicio, Descendencia y Edad

			Años de Servicio		Descendencia		Edad	
			1 a 14 años	15 a 40 años	Sin hijos	Con hijos	25 a 45 años	46 a 69 años
Adicción Laboral	Femenino	No Adicto	47,90	50,33	47,25	48,62	48,68	48,85
		Adicto	66,47	69,33	65,30	68,81	63,73	67,89
	Masculino	No Adicto	49,46	49,60	44,67	50,47	49,25	50,00
		Adicto	63,53	60,25	61,72	64,08	62,26	64,25

(Fuente: Elaboración Propia)

7 Modelo Econométrico

Primeramente, analizando los datos hemos realizado una prueba de diferencias de medias utilizando el software estadístico STATA en su versión 14, con esto se puede analizar mediante un modelo Probit cuál de las variables demográficas presenta significancia estadística y como las dimensiones de CO afectan a la Adicción Laboral. Para realizar las pruebas de diferencias utilizamos el test estadístico T-Student en donde se prueba la diferencia en la media entre los Adictos y los No Adictos. La tabla 10 nos muestra que existe diferencias significativas en las medias para el Compromiso Afectivo donde es mayor para los Adictos que los No Adictos, para las medias del Compromiso Normativo existen diferencias significativas donde es mayor para los Adictos que los No Adictos y por último para la media del Compromiso de Continuidad existe diferencias significativas donde es mayor para los Adictos que los No Adictos.

Ahora bien, analizando las distribuciones bajo el test de Wilcoxon es por eso que solo tiene un nivel de significancia el Compromiso de Continuidad, el cual es significativo al 10% lo que implica que existen diferencias significativas entre las distribuciones para los Adictos y No Adictos.

Tabla 10 test para diferencias de media

	Media CO Afectivo	Media CO Normativo	Media CO Continuidad
Adicto	3.85	3.40	3.46
No adicto	3.63	3.21	3.11
P - Value ttest	0.0749*	0.0816*	0.0144**
P - Value Wilcoxon	0.1506	0.1061	0.0543*

Superíndices ***, **, * indican significancia estadística al 1, 5 y 10 por ciento respectivamente

Fuente: Elaboración propia

Para la construcción del modelo se consideraron la Adicción laboral, las dimensiones del Compromiso Organizacional y variables socio demográficas que fueran relevantes para el modelo quedando de la siguiente manera:

$$AT = \beta CO + \beta_1 N^o \text{ Hijos} + \varepsilon_i$$

De la ecuación anterior, tenemos que un determinado trabajador tiene cierta propensión a ser Adicto al Trabajo (AT). Además, está linealmente relacionada con un vector de variables observables (CO y N° Hijos). Los factores que no podemos observar están considerados en el término de error ε_i . Siendo β el vector de coeficientes a estimar.

Para el modelo econométrico se consideraron las variables de las dimensiones de CO y el número de hijos, se puede observar en la tabla 11 la significancia estadística para los efectos marginales del modelo Probit para la Adicción Laboral.

El modelo econométrico señala que el número de hijos disminuye la probabilidad de que un trabajador se encuentre adicto al trabajo con una correlación negativa y estadísticamente significativa entre el número de hijos y la Adicción Laboral, de manera contraria se da relación entre la Adicción Laboral y CO teniendo una correlación positiva y estadísticamente significativa para Compromiso Afectivo y Compromiso de Continuidad. La correlación negativa se puede dar por la importancia que tienen los hijos por sobre el trabajo, ya que prima la familia por sobre lo laboral dando una mayor preocupación por saber de su bienestar de manera continua.

Tabla 11 Efectos marginales modelo Probit para Adicción Laboral

Variable	Adicción laboral		
	Modelo 1 dy/dx	Modelo 2 dy/dx	Modelo 3 dy/dx
Compromiso Afectivo	0,1011102 (0.087)*		
Compromiso Normativo		0,0890418 -0,209	
Compromiso Continuidad			0,1393267 (0.021)**
N° de Hijos	-0,0838431 (0.049)**	-0,0797942 (0.065)*	-0,083657 (0.048)**
n	102	102	102
Log-likelihood	-65,748965	-64,702768	-66,35718

Superíndices ***, **, * indican significancia estadística al 1, 5 y 10 por ciento respectivamente
Fuente: Elaboración propia

8 Conclusiones y Discusión

La Adicción Laboral en la actualidad es muy poco estudiada y comprendida dentro del área de Recursos Humanos, esta terminología nos explica una pérdida de control de nuestra actividad laboral, la cual es motivada por una baja autoestima, lo que puede llevar a los individuos muchas veces a realizar tareas que no son necesarias con tal de cubrir esa necesidad de trabajar, esto gatilla a que las personas adictas no sean muy sociales, se aíslen de los demás y no interactúen con sus demás colegas.

En cuanto al CO está compuesto de tres dimensiones, Compromiso Afectivo que son lazos que el individuo crea con la organización la cual es adquirida como consecuencia de la satisfacción que siente el individuo, el Compromiso de Continuidad hace referencia a la inversión de tiempo que tiene el individuo en la organización analizando el costo versus beneficio de dejar la empresa, y por último el Compromiso Normativo que hace referencia a la lealtad que tiene el individuo con la organización y el sentir que le debe algo por todo lo que la empresa le ha entregado.

Es por ello, que con los resultados obtenidos de la investigación realizada en la Ilustre Municipalidad de Laja se llegó a las siguientes conclusiones. En primer lugar y de acuerdo con nuestra pregunta de investigación solo existe relación en dos de las tres dimensiones del CO, siendo estos Compromiso de Continuidad y Compromiso afectivo dejando fuera el Compromiso Normativo, puesto que no arrojó evidencia suficiente.

Continuando, se aceptan las siguientes hipótesis nulas, a mayor nivel de Compromiso Afectivo, mayor nivel de Adicción Laboral en trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Laja, siendo esta significativa al 10%, otra hipótesis nula aceptada es, a mayor nivel de Compromiso de Continuidad, mayor nivel de Adicción Laboral en trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Laja, siendo significativa al 5% y 10%, por último, para el Compromiso Normativo no hay suficiente evidencia para aceptar esta hipótesis.

Nuestra investigación concuerda con las recientes investigaciones, puesto que Muñoz y Marín (2017) mencionan que un factor importante actualmente en el desarrollo de la Adicción al Trabajo es la cultura organizacional que promueven diversas compañías, las cuales demandan el compromiso total del empleado con los objetivos organizacionales. Además, la amenaza del desempleo, que atemoriza a la mayoría, facilita que los trabajadores se aferren a sus empleos como lo fundamental en su vida.

Por otro lado, Méndez (2014) menciona lo siguiente, cuando las personas tienen un elevado compromiso con una empresa pueden llegar a volverse adictos al trabajo. Para ellos el valor del trabajo es más importante a las relaciones personales con su familia, los compañeros o sus amigos. Se vuelve obsesión el asumir más y más tareas e influye en el rendimiento y por lo tanto

en los resultados de la empresa. Ochoa (2014) señala que la Adicción Laboral es más difícil de mantener por el hecho de que se debe combinar el rol profesional y el sentimiento de culpabilidad de abandonar a los hijos para ir al trabajo lo cual gatilla en este caso una preferencia de la familia por sobre el trabajo lo cual coincide con esta investigación, mostrando una correlación negativa entre Adicción Laboral y la cantidad de hijos.

Se puede concluir que el ser adicto laboral no es beneficioso en ningún ámbito, puesto que en lo familiar afectar las relaciones con el círculo más cercano y en lo laboral el hecho de querer asumir más labores y actividades genera conflictos entre los trabajadores y la organización.

Al parecer tener un Compromiso Afectivo con la organización genera Adicción puesto que se forjan lazos emocionales con la Organización.

Respecto al Compromiso de Continuidad, se puede dar que exista Adicción debido a la inestabilidad laboral que existe en la I Municipalidad de Laja. Esto último se debe a que muchos cargos son designados por el Alcalde del periodo, lo que no asegura que esa persona siga trabajando cuando termine dicho periodo.

El presente estudio intenta cooperar con nuevas aristas sujetas a discusión respecto a las dimensiones de Compromiso sobre la Adicción Laboral, incluyendo en el futuro nuevas variables como Estrés Laboral, burnout, engagement, tipos de liderazgos como el carismático, transaccional y autocrático con el fin de ahondar en los costos asociados que tiene para la organización contar con un líder que posea estas características y analizar los efectos que tendría para la organización, entre otras. Otra alternativa sujeta a estudio sería la aplicación de la encuesta en una empresa o institución con un mayor número de trabajadores, para analizar si se repiten los resultados o si bien hay una variación importante. Por otra parte, sería bueno aplicar la encuesta en una institución investigada previamente, donde se tenga certeza de que esta entrega una cantidad importante de beneficios a sus trabajadores, esto con el fin de poder observar si se tienen cambios con respecto a la significancia del Compromiso Normativo, puesto que en esta oportunidad no se conocen los beneficios entregados a los trabajadores de la I. Municipalidad de Laja. Todos estos estudios planteados cumplen la finalidad de aportar nueva información respecto al efecto mediador del CO en la Adicción Laboral, puesto que como se menciona con anterioridad, son pocos los estudios en Chile relacionados con estas variables.

9 Referencias

- Allen, N. y. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment the organization. *Journal Occupational Psychology*. 1-18.
doi:<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alonso, D. y. (2010). Motivación hacia la práctica físicodeportiva de universitarios gallegos. *Revista de Investigación en*, 128-138. Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4730318.pdf>
- Arriaga, D. M. (2012). Relación entre Adicción al Trabajo y Desempeño laboral en un grupo del área de pre-ventas de una empresa comercial. 27. Obtenido de
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Ochoa-Diana.pdf>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commintment. *American Journal of Psychology*, 66, 32-62.
doi:<https://doi.org/10.1086/222820>
- Bernardo Moreno Jiménez , Macarena Gálvez Herrer, Eva Garrosa Hernández y Raquel Rodríguez Carvajal. (2005). LA ADICCIÓN AL TRABAJO. *Psicología Conductual*, 13,3, 417-428,, 2.
doi:10.1037/t55603-000
- Bohnenberger, M. (2006). Marketing interno: la actuación conjunta entre recursos humanos y marketing en busca del compromiso organizacional. *Marketing interno: la actuación conjuDoctoral dissertation, Universitat de les Illes Balears*. Obtenido de
http://repositori.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/2699/Bohnenberger_MariaCristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila, C., y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302. Obtenido de
<http://www.redalyc.org/pdf/3378/337832618004.pdf>
- Díaz Bretones, F. y Montalbán Peregrín, M. (2004). El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral En A. Rodríguez (coord.). *Psicología de las Organizaciones. Barcelona: Editorial UOC*, 125-166. Obtenido de ISBN: 84-9788-018-8
- Escobar, C. P. (2012). *La Tercera*. Obtenido de <http://diario.latercera.com/edicionimpresa/encuesta-revela-que-uno-de-cada-cuatro-chilenos-es-adicto-al-trabajo/>
- Fischer, R. y Smith, P. (2006). Who cares about justice? The moderating effect of values on the link between organizational justice and work behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 541-562. doi:10.1111/j.1464-0597.2006.00243.x

- Galicia, Fernando Arias. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración N° 200*, 7-8. Obtenido de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Gómez, G. (2006). K Sigma: Control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza (cómo identificar entre lo mucho que es trivial lo poco que es crítico). *México: WK Educación*. Obtenido de ISBN :978-84-7197-866-0
- Javier Fernandes-Montalvo, E. E. (1998). Laborodependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 103. Obtenido de <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.3.num.2.1998.3860>
- JOSÉ MARÍA PEIRÓ SILLA. (2001). EL ESTRÉS LABORAL: UNA PERSPECTIVA INDIVIDUAL Y COLECTIVA. *Investigación Administrativa*, 1-2. Obtenido de http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextComp12.pdf
- Kejner, L. y. (1965). Lodhal y The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/h0021692>
- Latting, J., Beck, M., Slack, K., Tetrick, L., Jones, A., Etchegaray, J. y Da Silva, N. (2004). Promoting service quality and client adherence to the service plan: The role of top management's support for innovation and learning. *Administration in Social work*, 29-48. Obtenido de https://doi.org/10.1300/j147v28n02_03
- Londoño, S. M., & Restrepo, M. J. (2017). ADICCIÓN AL TRABAJO: ASPECTOS QUE INFLUYEN EN SU DESARROLLO Y ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN. *Psyconex*, 2. Obtenido de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/328506>.
- Machlowitz, M. (1977). Workaholics. *Across the Board*, 30-37.
- Margarita Chiang V., Antonio Núñez P., María José Martín, Mauricio Salazar B. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 92-103. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
- Marín, M. (2003). Relación entre el Clima y el Compromiso Organizacional en una empresa del sector petroquímico. *Tesis de Grado, Facultad de Ciencias Economicas y Sociales, Universidad Católica Andrés Bello*. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>

- Moscoso, D. y. (2009). Deporte, salud y calidad de vida. *Colección Estudios Sociales, N°26*. Obtenido de https://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/upo/profesores/dmoscoso/profesor/1236252330092_vol26_sencer_es.pdf
- Oates, W.E. (1971). Confessions of a workaholic. *New York: World*. Obtenido de <https://www.nytimes.com/1999/10/26/us/wayne-e-oates-82-is-dead-coined-the-term-workaholic.html>
- Owen, N. y. (1992). The descriptive epidemiology of a sedentary lifestyle in adult Australians. *International Journal of Epidemiology*, 305-310. Obtenido de <https://doi.org/10.1093/ije/21.2.305>
- Oyarce, D., Schwaner, I., y Méndez, M. ((2012)). Compromiso organizacional. *satisfacción laboral y clima organizacional en una empresa de transportes de la Región del Maule*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/46751346.pdf>
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism. Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, N°1, 70-84. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. y Boulain, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 603-609. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Quiceno, Japcy Margarita; Vinaccia Alpi, Stefano. (2007). LA ADICCIÓN AL TRABAJO "WORKAHOLISM". *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, vol. XVI, núm. 2, 135-142. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2819/281921793004.pdf>
- Robbins. (2009). Comportamiento organizacional 13a edición. 79. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodriguez, A. M. (2014). RELACION ENTRE WORKHOLICS (ADICTOS AL TRABAJO) Y LA ACTITUD LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA INDUSTRIA DE CALZADO. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Mendez-Andrea.pdf>
- Rubén Alvarado , Juan Pérez-Franco , Nadia Saavedra, Claudio Fuentealba, Alex Alarcón , Nella Marchetti , Waldo Aranda. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Rev. méd. Chile Vol. 140 no9.*, 1. Obtenido de <https://doi.org/10.4067/s0034-98872012000900008>
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.,B. & Fidalgo, M. (2008). La adicción al trabajo. *Nota Técnica de Prevención*, 752.

- Schaufeli, W. T. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. En R.J. Burke y C.L. Cooper (Eds.). *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, 203-226. Obtenido de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/304.pdf>
- Scott, K. S. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 287-314. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/001872679705000304>
- Snir, R., & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: a cross-national perspective. *Career Development International*, 374-393. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/247616716_The_workaholism_phenomenon_A_cross-national_perspective
- Spruell, G. (1987). Work fever. *Training and Development Journal*, 2, 42.
- Steers, R. (1977). "Antecedent and outcomes of organizational commitment". *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-65. Obtenido de <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Van Breukelen, W., Van Der Vlist, R. y Steensma, H. (2004). Voluntary employee turnover: combining variables from the "traditional" turnover literature with the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(7), 893-914. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/job.281>
- Van Wijhe, C., Peeters, M. & Schaufeli, W. (2013). Irrational beliefs at work and their implications for workaholism. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 336-346. doi:10.1007/s10926-012-9416-7
- Vega, A., & Moyano, E. (2009). Adicción al trabajo, Satisfacción Laboral y Familiar en académicos de una Universidad del Estado de Chile. *Memoria de Título*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4397/439742464006.pdf>

10 Anexos

10.1 Anexo 1: Cuestionario de Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO CO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Datos Generales

Marque con una X la letra que represente más acertadamente su situación actual. Estos datos son confidenciales y la información aquí recolectada no será usada más que con fines investigativos y descriptivos. Recuerde que es un cuestionario anónimo y confidencial.

Género:

Femenino

Masculino

Edad:

Antigüedad (Años de trabajo):

Cantidad de hijos:

Nivel de estudios:

Estudios técnicos

Estudios Universitarios

Tipo de contrato:

Indefinido

Contrato a Honorarios

Contrato a Plazo

Tipo de Jornada Laboral:

Más de 33 horas

Entre 22 y 33 horas

Menos de 22 horas



PARTE I: Compromiso Organizacional

Instrucciones: El siguiente cuestionario mide el Compromiso Organizacional del trabajador, este concepto es comprendido como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. En el cuestionario indique para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo en relación a su percepción sobre diversos aspectos de la institución, marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. No existen respuestas buenas ni malas. Sin embargo, debe contestar todas las afirmaciones y marcar sólo una alternativa.

	COMPROMISO	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
2	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					
3	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
4	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
5	Creo que debo mucho a esta organización.					
6	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
7	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
8	Esta organización se merece mi lealtad.					
9	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
10	En esta organización me siento como en familia.					

11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
13	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
14	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
15	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
16	No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
17	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
18	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
19	Me siento parte integrante de esta organización					
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.					
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.					

10.2 Anexo 2: Test de Adicción Laboral (TAL)

TAL

Marque en cada una de las 25 afirmaciones enunciadas abajo, el número que mejor describa sus hábitos de trabajo usando la siguiente escala de puntuación:

Nunca verdadero	A veces verdadero	Frecuentemente verdadero	Siempre verdadero
1	2	3	4

Ninguna afirmación debe quedar sin contestar. Encierre en un círculo la alternativa que *mejor* represente su hábito de trabajo para cada ítem, recuerde que es *sólo* una alternativa por cada afirmación.

N°	AFIRMACION	RESPUESTA			
22	Prefiero hacer las cosas por mí mismo en lugar de pedir ayuda a los demás	1	2	3	4
23	Me impaciento cuando tengo que esperar a alguien o cuando algo me retrasa	1	2	3	4
24	Me siento como si constantemente tuviese prisa y fuese a contra reloj	1	2	3	4
25	Me irrito cuando alguien me interrumpe en el transcurso de una tarea.	1	2	3	4
26	Siempre estoy ocupado y con muchos asuntos entre manos	1	2	3	4
27	Me sorprendo a mí mismo haciendo dos o tres cosas a la vez como, por ejemplo, comer, hablar por teléfono y escribir algo.	1	2	3	4
28	Me comprometo con más actividades de las que puedo realizar.	1	2	3	4
29	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.	1	2	3	4
30	Es importante para mí ver los resultados concretos de lo que estoy haciendo.	1	2	3	4
31	Estoy más interesado en el resultado final de mi trabajo que en el proceso	1	2	3	4
32	A mí me parece que las tareas no se hacen en todo lo rápido que se podrían hacer.	1	2	3	4
33	Me pongo de mal humor cuando las cosas no ocurren a mi manera o no resultan como a mí me conviene.	1	2	3	4
34	Cuando tengo una duda, pregunto lo mismo repetidas veces, aunque me hayan dado ya la respuesta	1	2	3	4

35	Pierdo mucho tiempo planeando y pensando acerca de los acontecimientos futuros mientras desatiendo lo de aquí y ahora.	1	2	3	4
36	Permanezco frecuentemente en el trabajo una vez que mis compañeros se han ido ya.	1	2	3	4
37	Me enfado cuando la gente no responde a mi modelo de perfección.	1	2	3	4
38	Me altero cuando estoy en situaciones que escapan a mi control.	1	2	3	4
39	Tiendo a estar bajo presión poniéndome yo mismo fechas límite para terminar las tareas	1	2	3	4
40	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando.	1	2	3	4
41	Paso más tiempo trabajando que en otro tipo de actividades (salidas con los amigos, aficiones, actividades de ocio, etc.)	1	2	3	4
42	Me esfuerzo por ser el primero en todos los proyectos en los que me meto.	1	2	3	4
43	Me enfado conmigo mismo cuando cometo el más mínimo error.	1	2	3	4
44	Dedico más tiempo, energía y pensamientos a mi trabajo que las relaciones con los amigos y las personas queridas	1	2	3	4
45	Habitualmente olvido, ignoro o resto importancia a los cumpleaños, reuniones, los aniversarios o las vacaciones.	1	2	3	4
46	Tomo las decisiones importantes antes de que tenga todos los hechos sobre la mesa y tenga ocasión de pensar en ello desde el principio hasta al final.	1	2	3	4