

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADICCIÓN AL  
TRABAJO EN COLABORADORES DEL ÁREA  
ADMINISTRATIVA EN EMPRESAS PRIVADAS  
DE LIMA METROPOLITANA**



**PRESENTADA POR  
JOICE BERNILLA YUMPE  
YURIKO CLAUDIA CANO PASHCO**

**ASESOR  
ADEMAR VARGAS DÍAZ**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
PSICOLOGÍA**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



**Reconocimiento - No comercial - Compartir igual  
CC BY-NC-SA**

El autor permite entremezclar, ajustar y construir a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADICCIÓN AL TRABAJO EN  
COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EMPRESAS  
PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA**

**TESIS PARA OPTAR  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTADO POR:  
JOICE BERNILLA YUMPE  
YURIKO CLAUDIA CANO PASHCO**

**ASESOR:  
MG. ADEMAR VARGAS DÍAZ  
ORCID: 0000-0001-5192-3161**

**LIMA, PERÚ  
2022**

*A Dios, quien nos brinda fuerzas cada día, a nuestros padres y hermanos que nos dan la motivación para seguir adelante.*

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecer a nuestros padres, por apoyarnos en la decisión de nuestra carrera, estar alentándonos en cada amanecida y enseñarnos que en la vida hay que luchar para conseguir lo que uno quiere.

A nuestros hermanos que junto a ellos crecemos y aprendemos cada día más.

A nuestros amigos, quienes estuvieron desde el comienzo en este largo viaje de aprendizaje, y a quienes fuimos conociendo en el camino que gracias a ellos descubrimos el valor de la amistad frente a los buenos y malos momentos.

Por último, agradecemos a las personas que nos asesoraron, brindaron apoyo y paciencia, los profesores Anthony Copez, Frida Romero, Deivy Baca, Benigno Peceros, Ademar Vargas y Jonathan Navarro.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |      |
|---|------|
| PORTADA.....  | i    |
| DEDICATORIA.....                                      | ii   |
| AGRADECIMIENTOS.....                                  | iii  |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS.....                             | iv   |
| ÍNDICE DE TABLAS.....                                 | vii  |
| RESUMEN.....  | viii |
| ABSTRACT.....   | ix   |
| INTRODUCCIÓN.....                                     | x    |
| CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....                        | 12   |
| 1.1. Bases teóricas.....                              | 12   |
| 1.1.1. Compromiso organizacional.....                 | 12   |
| 1.1.2. Adicción al trabajo.....                       | 18   |
| 1.2. Evidencias empíricas.....                        | 26   |
| 1.2.1. Evidencias nacionales.....                     | 26   |
| 1.2.2. Evidencias internacionales.....                | 26   |
| 1.3. Planteamiento del problema.....                  | 29   |
| 1.3.1. Descripción de la realidad problemática.....   | 29   |
| 1.3.2. Formulación del problema de investigación..... | 31   |
| 1.4. Objetivos de la investigación.....               | 32   |
| 1.4.1. Objetivos generales.....                       | 32   |

|   |    |
|---|----|
| 1.4.2. Objetivos específicos.....                   | 32 |
| 1.5. Hipótesis.....                                 | 32 |
| 1.5.1. hipótesis general.....                       | 32 |
| 1.5.2. Hipótesis específicas.....                   | 33 |
| 1.5.3. Variables de estudio.....                    | 33 |
| 1.5.4. Definición operacional de las variables..... | 33 |
| CAPÍTULO 2: MÉTODO.....                             | 36 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación.....            | 36 |
| 2.2. Participantes.....                             | 36 |
| 2.2.1. Criterios de inclusión.....                  | 38 |
| 2.2.2. Criterios de exclusión.....                  | 39 |
| 2.3. Medición.....                                  | 39 |
| 2.3.1. Ficha de datos sociodemográficos.....        | 39 |
| 2.3.2. Compromiso organizacional.....               | 39 |
| 2.3.3. Adicción al trabajo.....                     | 40 |
| 2.4. Procedimiento.....                             | 41 |
| 2.5. Aspectos éticos.....                           | 42 |
| 2.6. Análisis de datos.....                         | 43 |
| CAPÍTULO 3: RESULTADOS.....                         | 45 |
| 3.1. Análisis de confiabilidad.....                 | 45 |
| 3.2. Análisis descriptivo.....                      | 45 |

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 3.3. Análisis Inferencial..... | 46 |
| CAPÍTULO 4: DISCUSIÓN.....     | 48 |
| CONCLUSIONES.....              | 54 |
| RECOMENDACIONES.....           | 55 |
| REFERENCIAS.....               | 56 |
| ANEXOS.....                    | 68 |



## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 Operacionalización de la variable compromiso organizacional   | 34 |
| Tabla 2 Operacionalización de la variable adicción al trabajo   | 35 |
| Tabla 3 Características sociodemográficas de colaboradores del área administrativa de empresas privadas de Lima Metropolitana (n=133) | 37 |
| Tabla 4 Características sociodemográficas de colaboradores del área administrativa de empresas privadas de Lima Metropolitana (n=133) | 38 |
| Tabla 5 Valores de confiabilidad de los instrumentos  | 45 |
| Tabla 6 Estadísticos descriptivos de las variables  | 46 |
| Tabla 7 Análisis de correlación entre compromiso organizacional y adicción al trabajo   | 47 |
| Tabla 8 Análisis de correlación entre compromiso organizacional y adicción al trabajo   | 47 |

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo dar a conocer la correlación entre el compromiso organizacional y la adicción al trabajo en los profesionales que desarrollan sus actividades en el área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana. La muestra fue conformada por 133 colaboradores, siendo el femenino 52.6% y masculino 47.4%. Se usaron las escalas validadas en Perú, la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen por Montoya (2014), y *dutch work addiction scale - DUWAS-10* por Salas y Navarro (2016). Los resultados reflejaron que existe una correlación parcial entre el compromiso organizacional y la adicción al trabajo. Finalmente, se determina que el compromiso afectivo / normativo presenta una asociación más fuerte con el trabajar excesivamente a comparación del trabajar compulsivamente, mientras que el compromiso de continuidad no refleja asociación con ninguna de las dimensiones de la adicción al trabajo.

**Palabras claves:** *compromiso organizacional, adicción al trabajo, personal administrativo.*

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the correlation between organizational commitment and work addiction in professionals working in the administrative area of private companies in Metropolitan Lima. The sample consisted of 133 collaborators, 52.6% female and 47.4% male. Scales validated in Peru were used, the Meyer and Allen organizational commitment scale by Montoya (2014), and the Dutch work addiction scale - DUWAS-10 by Salas & Navarro (2016). The results are reflected in the fact that there is a partial correlation between organizational commitment and work addiction. Finally, it is determined that the affective-normative commitment presents a stronger association with working excessively compared to working compulsively, while the commitment to continuity does not reflect an association with any of the dimensions of work addiction.

**Keywords:** *organizational commitment, work addiction, personal administrative.*

## INTRODUCCIÓN

En el mundo contemporáneo las organizaciones contemplan en su cultura la importancia de que los colaboradores se identifiquen, es decir que tengan mayor presencia en su centro de trabajo y sean leales, con la espera de que puedan compartir con otras personas lo que se siente trabajar en ella y ser más reconocidos, así mismo, ante estas exigencias, existen colaboradores que con el tiempo van desarrollando sensaciones internas que se denotan en comportamientos en exceso que puede ser visto de forma positiva en cuanto a productividad y bajo ausentismo, pero negativa en el ámbito personal denominando a la persona como un Workaholic, siendo esta última visión el foco de la presente investigación. En ese sentido, es un reto para las organizaciones generar estrategias para atraer el talento, fomentar el compromiso organizacional saludable y evitar la incidencia de una adicción al trabajo.

El presente estudio tuvo como objetivo realizar el análisis sobre el compromiso organizacional y adicción a trabajo con una muestra de colaboradores pertenecientes al área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana, por ello, para llevar a cabo el estudio, el esquema de trabajo se distribuyó en base a los siguientes puntos.

El capítulo 1, comprende de lo siguiente, en primer lugar, a raíz de la literatura científica se desarrollaron las bases teóricas con relación a las definiciones, perspectivas teóricas, dimensiones, y aspectos relevantes de las variables que contribuyan a la investigación; en segundo lugar, se presentaron las evidencias nacionales e internacionales, es decir los hallazgos de la evidencia empírica de los últimos años sobre las variables; posteriormente, se abordó el planteamiento del problema que explicó de manera rigurosa, clara y concisa, la relevancia científica y

social de las variables elegidas en el contexto laboral. Es relevante considerar que las fuentes que han sido utilizadas son producto de una búsqueda científica exhaustiva; además, se mencionaron los objetivos planteados que serán resueltos al finalizar el trabajo, y se plantearon las hipótesis con relación a los objetivos de investigación, así mismo, se sistematizó de manera operacional las variables que se desarrollan en el estudio, con la finalidad de conocer su estructura, en cuestión de dimensiones. Así mismo, se aclara la viabilidad de las variables para promover una línea de investigación.

El capítulo 2, explica el procedimiento metodológico en el cual se valora el método de estudio, la forma de recolección de datos, los detalles de inclusión y exclusión de la muestra a evaluar, los procedimientos estadísticos utilizados y los aspectos éticos que implican el respeto de los derechos constitucionales de los participantes.

El capítulo 3, refleja los resultados encontrados en función a los instrumentos ya validados en Perú, corroborando la confiabilidad, así como también los datos descriptivos y la correlación de las variables.

Finalmente, el capítulo 4, contiene la esencia del estudio, ya que en base a las hipótesis sugeridas, se desarrolló la discusión y crítica científica de los hallazgos, recalando sugerencias, lineamientos y recomendaciones para posteriores investigaciones.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Bases teóricas**

#### **1.1.1. *Compromiso organizacional***

**Definición.** El compromiso es un término que empieza a estudiarse con Becker (1960), él lo define como una línea de actividad de forma constante, ya que se vincula con una apuesta paralela, que en ocasiones son consecuencia de la participación en las organizaciones por parte de la persona, en ese sentido, analizar el comportamiento de grupos e individuos es indispensable para identificar el compromiso.

La relevancia en los últimos años, de acuerdo a lo mencionado por diversos autores, sobre este término ha sido mayor, ya que se relaciona al apego que debe tener el colaborador con la organización de acuerdo al tiempo, desarrollándose de manera lenta y consistente, ya que los colaboradores plantean objetivos con la organización, lo cual les permite permanecer en ella, identificarse, tener la voluntad de realizar esfuerzos y estar implicados para un posterior desempeño y evitar la rotación (Baruch, 1998; Mowday, 1998; Mowday et al.,1979; 1982).

Se resalta que el compromiso organizacional es una posición, una orientación o actitud que toma el trabajador en razón a la organización, que además de vincularse, también se atribuye una identidad (Sheldon, 1971), no solo el término se refiere a estar vinculado, si no atado a la organización ya que se sienten relacionados a apuestas paralelas, como las pensiones, el cual el individuo no puede “darse el lujo” de dejarlo (Mathieu & Zajac, 1990). Además, el compromiso se considera como un estado de nivel psicológico, porque se basa en el vínculo que tiene el colaborador y la lealtad

que muestra hacia la organización, de tener decisión para ser parte de ella o dejar de serlo; así mismo, para cada uno de los compromisos, la naturaleza del estado psicológico es distinto (Meyer & Allen, 1991; Meyer, Allen, & Smith, 1993).

Definiciones más recientes, exponen que el compromiso organizacional es un impacto o una forma de respuesta que se genera en los trabajadores en las organizaciones, permitiendo mejorar el desempeño, cumplir los objetivos propuestos y metas organizacionales (Torres y Torres, 2014). Además, de ser considerado un componente de tipo actitudinal positivo entre ambas partes (Fonseca et al., 2019).

**Perspectivas teóricas.** De acuerdo con Varona (1993) se han logrado recopilar una serie de tres perspectivas en relación con el término de compromiso organizacional descritos a continuación.

*Perspectiva del intercambio social.* A partir de esta perspectiva los autores refieren que el compromiso es visto como consecuencia de reconocimientos, recompensas y contribuciones, es decir a condiciones ambientales que tienen implicancia con respecto a los actos previos y significativos para evitar el abandono de la organización (Becker, 1960; Meyer & Allen, 1991; Varona, 1993).

*Perspectiva de atribución.* Por otro lado, el compromiso se considera como la obligación de seguir las normas internas de la organización en beneficio de esta, puesto que mientras el compromiso se fortalece, también la predisposición que presenta la persona para poder orientarse en sus acciones por ciertos estándares que están interiorizados, pero no necesariamente para su beneficio, sino porque su moral es más fuerte y lo creen correcto, mientras que, las normativas sociales que no se han logrado interiorizar pueden depender del comportamiento relacionado a los castigos y recompensas, así como también argumentan que es por el control (Wiener, 1982).

*Perspectiva psicológica.* El compromiso desde esta perspectiva se refiere a que los colaboradores pasan por un proceso y estado de apego psicológico que a su vez le permite adoptar interiorizar las perspectiva y características que lo une a la organización (O'Reilly & Chatman, 1986). Además, se explica, a partir del “*organizational commitment questionnaire (OCQ)*” un instrumento realizado por Mowday et al. (1979) que los trabajadores presentan tres características, que están relacionadas a la aceptación de metas, tener la voluntad, y un deseo fuerte de pertenencia, lo cual hace que tenga un papel activo dando todo de sí mismo con la intención de contribuir y sentirse vinculado.

**Dimensiones.** Para realizar la explicación de los componentes del compromiso organizacional, se tiene como base lo fundamentado por Meyer y Allen (1991), y lo desarrollado posteriormente por Montoya (2014), el cual destaca los siguientes dos componentes:

*Compromiso afectivo-normativo.* Con respecto a lo afectivo “Querer Hacerlo”, Meyer y Allen (1991) refieren que la aparición de este componente es consecuencia de las experiencias que ha obtenido en el trabajo de forma satisfactoria, además se basa en el apego o vínculo de tipo emocional; está enfocado en el deseo sincero de ser parte de la empresa a la que pertenecen por los lazos emocionales que conlleva, gusta de formar parte de ella y se puede apreciar visiblemente puesto que todos estos colaboradores están muy orgullosos de su pertenencia a la empresa y no dudará en elogiar su lugar de trabajo y todos los beneficios que aporta; así mismo, se tiene que el componente normativo “Debería hacerlo”, que está basado en cierto modo, a un método de pago, la lealtad traducida en moralidad o el fuerte sentimiento de obligación del colaborador hacia la institución o la empresa de ser permanentes dentro de ella, lo considera correcto; además, de ser una creencia por contar con lealtad dirigido



hacia la organización, se refleja quizás en la percepción de todos los beneficios derivados del trabajo, y en el sentido de la reciprocidad.

Arciniega y González (2012) hacen mención acerca de las dudas que han surgido en relación con la independencia de lo afectivo y normativo, siendo propuesto como unidimensional.

A partir de ello, Montoya (2014) afirma esta postura definiendo el componente afectivo-normativo como una parte emocional, en el cual el colaborador se encuentra implicado, surgiendo una identificación, además del sentimiento de obligación que presenta al continuar laborando en la empresa; sin embargo, cabe recalcar, que la dimensión no llega a ser determinante a comparación del componente de continuidad, ya que se suele confundir lo afectivo con lo normativo, ya que al comprometerse también está influenciado por la presión laboral en base a la demanda del puesto de trabajo.

*Compromiso de continuidad.* “Necesita hacerlo”, tiene como base la necesidad de formar parte de las filas de una organización, referido a los costos y la dificultad de encontrar oportunidades laborales inmediatas, en caso de que los colaboradores sean cesados de trabajar en las mismas. La unión se genera principalmente por la gran parte de tiempo que está invertido en el trabajo, esfuerzo, hasta inclusive dinero, puesto que, en caso renuncie a su trabajo, deberá abandonar por obligación las oportunidades brindadas que se ven mermadas con el pasar del tiempo, así como los beneficios, siendo complicado dejar la empresa y potenciando el vínculo que existe entre ambas partes (Meyer & Allen, 1991). De tal manera, que mientras mayor sean estos beneficios, como por ejemplo: el salario, premios e incentivos, existirá un mayor compromiso de continuidad (Montoya, 2014).

**Determinantes.** Según Álvarez (2008) se han logrado clasificar posibles determinantes asociadas al compromiso organizacional con respecto a la revisión de la literatura, el cual se detallará a continuación:

*Características demográficas del individuo.* Las investigaciones han demostrado, que existe un efecto positivo en lo que respecta la edad y el nivel de compromiso, principalmente correlacionado con el tiempo; es decir, personas que tienen más edad suelen llevar más tiempo en la organización, lo cual permite una mejor socialización, también Arias, et al. (2003) indicaron que el sexo o género de las personas y el estado civil, no era significativo; sin embargo, existieron mínimas diferencias, ya que el género femenino destacó al obtener un puntaje mayor en relación con el compromiso afectivo, y a su vez con el de conveniencia, también se verificó en personas de estado civil, casadas.

Por otro lado, Loli (2006) está de acuerdo con lo mencionado anteriormente, sin embargo, agrega, que las mujeres podrán estar comprometidas, pero no totalmente satisfechas con el trabajo, en donde sí destaca el sexo masculino, presuntamente por las responsabilidades que asume en la organización; además, personas con un nivel de educación superior completa, presentan mayor compromiso y se sienten pertenecientes.

*Características relacionadas al puesto y a las condiciones laborales.* Esta característica se basa en la antigüedad que posee el colaborador en el puesto de trabajo, así mismo su socialización posiblemente sea más alta; otra variable que ha sido considerada es el número de horas laborales, mientras mayor sea, mejor será la socialización, por ende, también habrá compromiso. Con respecto al puesto de trabajo, se reflejó la existencia positiva que aparece entre la variable de compromiso

y la jerarquía del puesto; cuando todas estas variables intervienen, predomina el compromiso afectivo (Arias, et al., 2003; Loli, et al., 2015).

*Experiencias y apreciaciones subjetivas.* Las variables que se encuentran vinculadas con el compromiso son: el salario, la satisfacción referente al trabajo, la percepción de nuevas oportunidades con respecto a la promoción y apreciación interna de cómo son las relaciones en la organización. La importancia radica en las acciones que fomenta la organización hacia el colaborador, generando aspectos subjetivos de compromiso y sentirse satisfecho, que dará paso a consecuencias favorables para la organización (Arias, et al. 2003).

**Importancia.** La variable de compromiso organizacional, radica su relevancia en el análisis y estudio del capital humano, centrándose en el comportamiento de forma general (Edel et al., 2007), el cual se consideran tres actitudes que presenta el colaborador frente a su organización en relación al compromiso organizacional, como: la actitud participativa en actividades, sentimiento de lealtad y la identificación con las metas planteadas en la organización; por ello, los individuos que están real y verdaderamente comprometidas con su organización son menos propensas a renunciar o aceptar otras propuestas tentadoras de trabajo, se evitan los costos por alta rotación, y debido a las habilidades desarrolladas que poseen no será necesario recurrir a la supervisión (Gibson et al., 2013); además, permitirá que las personas logren desenvolverse mejor y sin dificultades en el ambiente que laboran (Claure y Böhr, 2004).

Agrega Hellriegel y Slocum (2004) que un compromiso equilibrado está relacionado con el bajo ausentismo y una productividad ascendente; también, las asistencias que son esenciales, es decir, llegar a la hora y perder poco tiempo para

poder dirigirse hacia las metas, es de personas que adoptan un intenso nivel de compromiso, repercutiendo de directamente en productividad positiva.

Por ese motivo es indispensable desarrollar políticas relacionadas a la gestión de personas, ya que favorecerá el compromiso y generará sentido de pertenencia, ya que el vínculo entre ambas variables permitirá que los colaboradores generen consecuencias de forma positiva, en lo que respecta el funcionamiento de la organización y los resultados, a partir del bienestar que posean las personas; convirtiéndose en una herramienta esencial para el éxito (Dávila y Jiménez, 2014).

### **1.1.2. Adicción al trabajo**

**Definición.** Adicción se entiende como un comportamiento que genera dependencia a diversas sustancias o actividades, que controla y somete de forma negativa a los individuos. Las consecuencias y/o efectos es dejar a las personas sin la capacidad de responder, alejarse y sobre todo sin fuerza de voluntad para anteponerse ante ello. Además, las adiciones transforman en esclavos a quienes padecen de estas, provocando de esta manera alejarlos de todo cuanto les rodea. Por ello se sabe que según la ley romana la palabra adicción significa sumisión ante un dueño o amo (Chóliz, 2006). Así mismo, Salas (2014) indica las características que comparten las adicciones a sustancias con las psicológicas, resaltando síntomas tales como: la tolerancia, abstinencia, presentar un comportamiento impulsivo, de tal manera que aparece la carencia de control, problemas a nivel emocional, aislamiento familiar y social.

El término comenzó a definirse con el profesor Oates (1968) el cual menciona que se considera un adicto al trabajo, ya que desde que sale de la oficina comienza a tener una batalla al llevarse a casa el trabajo, además de un conjunto de angustias, y dolor al dejar el trabajo. Siendo así que el profesor Oates introdujo la palabra de

“*workaholism*”, en el año 1971 lo definió haciendo alusión a la adicción del alcohol, el cual lo asocia a una necesidad de grado excesivo e incontrolable al momento de realizar sus labores (Del Líbano et al., 2006b).

Se refiere a una persona que presenta de manera intensa un interés por su trabajo, y que se queda por un tiempo largo, sintiendo incontrolablemente la necesidad de estar trabajando, siendo una condición no saludable, que ocasione sentimiento de culpa, e inclusive recurrir a su trabajo como un medio para sentirse una persona útil y competente, además ha sido confundido erróneamente con personas que sobresalen (Cherrington, 1980).

Se recalca la idea de una obsesión al trabajo, causando interferencia en las relaciones sociales e íntimas, además de verse presionado internamente, impulsado u obligado por realizar el trabajo (Robinson, 1996; Robinson & Post, 1995; Spence & Robbins, 1992).

Es depender, pasar mucho tiempo y pensar en su trabajo inclusive dejando de lado esas actividades que le permite relajarse, y en comparación a personas que no lo son se esfuerzan más de lo debido para cumplir con las demandas de la organización. (Taris & Schaufeli, 2003). Siendo así más importante su trabajo que compartir con la familia, compañeros de la misma organización y amigos, además que la obsesión que se genera por asumir más carga influye en los demás miembros y por ende en toda la organización (Del Líbano et al., 2006b).

En datos más recientes, la adicción al trabajo se cataloga como el deseo incontrolable que experimenta la persona de forma subjetiva, ya teniendo en cuenta lo negativo que serán las consecuencias, por ello es necesario reconocer los patrones compulsivos de trabajo para evitar que se desarrolle la adicción (Andreassen, 2014; Andreassen et al., 2016).

Existen sustentos, que refieren que la adicción al trabajo es considerada como positivo, ya que, al sentirse impulsados por el trabajo, tendrán una mayor participación, disfrutando y pasando el tiempo en algo que realmente les agrada, siempre y cuando sea voluntario (Rakhshanimehr & Jenaabadi, 2015; Scott et al., 1997). Sin embargo, se ha tomado en consideración los aspectos que afectan de forma negativa, como el trabajo compulsivo e incontrolable, horas extras y malestares físicos (Andreassen et al., 2017; Lichtenstein et al., 2019).

**Perspectivas teóricas.** Se han recopilado fundamentos, que permiten conocer la causa por la que la adicción al trabajo aparece:

*Teoría de la personalidad y los incentivos.* Se ha establecido que ciertas características de personalidad son la antesala para el desarrollo de esta adicción (Botero y Delfino, 2019). La persona adicta es considerada extrovertida, con facilidad de palabra, activa, energética, pero dominante, llegando a querer sobresalir e influenciar en los demás; también, puede llegar a presentar bajos niveles en su estabilidad emocional, es decir su nivel de ansiedad es alto, no son capaces de poder controlar sus emociones ni lograr manejar asuntos conflictivos, ya que es vulnerable, impulsivo, irritable e impaciente; además, es moderadamente responsable, ya que son personas meticulosas y planificadas, sin embargo son poco perseverantes en lo que respecta emprender actividades; son poco afables, no suelen ser cordiales con los demás, son desconfiados, y su apertura mental es baja, debido a que no son flexibles al cambio (Del Líbano et al., 2006b). Por otro lado, el término “Fluir” o “*Flow*” se encuentra relacionado con la variable de adicción al trabajo, apreciando perspectivas, tanto positivas, ya que le permite en cualquier momento realizar su trabajo sin tener en cuenta las horas y sentir placer y disfrute (Del Líbano et al., 2006a), como negativas, siendo condicionado por rasgos de neuroticismo, ya que si el nivel es alto,

produce inseguridad emocional e inestabilidad, un riesgo que produce el desarrollo de adicción al trabajo (Muñoz y Marín, 2017).

Teniendo en cuenta lo anterior, Liang y Chu (2009) desarrollaron su teoría basado en los rasgos de la personalidad, como la conducta compulsiva, tener orientación hacia los logros, perfeccionismo y conciencia o responsabilidad; también, guarda relación con incentivos personales como el valor interno que genera cada persona hacia su trabajo convirtiéndose en una prioridad y la influencia que tiene el aprendizaje vicario a través de familiares que son adictos; además, de los incentivos organizacionales que están ligados a los beneficios, la cultura que se imparte en el ambiente laboral y las competencias o rivalidades entre colaboradores.

*Modelo de esfuerzo-recompensa.* Con respecto a este modelo, Siegrist (1996) se enfoca en la reciprocidad, es decir el intercambio que ocurre en la vida laboral, donde el alto esfuerzo/ baja recompensa genera una experiencia estresante. Por ello, los autores Peiperl y Jones (2001) reflejaron dos dimensiones para poder dar una explicación constructiva sobre la adicción al trabajo: la apreciación que presenta la persona en relación al trabajo realizado y la percepción en base a las recompensas; en ese sentido, propusieron cuatro tipos de colaboradores: los adictos al trabajo “*workaholics*”, quienes trabajan en exceso, pero sienten que las recompensas están repartidas de manera equitativa con los demás, siendo una razón más para continuar laborando; los “*overworkers*” o los trabajadores en exceso, quienes no se sienten retribuidos de acuerdo a su excesivo esfuerzo; los “*withholders*” o retenedores, quienes trabajan y reciben poco; y, los “*Collectors*” o recolectores, quienes se esfuerzan poco, pero que reciben ganancias.

*Teoría del afecto-cognición-conducta.* De acuerdo con lo mencionado por Ng et al. (2006) la adicción al trabajo se encuentra ligado sólidamente a las emociones,

el pensamiento y comportamiento; de tal manera, que se establecieron tres dimensiones para profundizar el tema y que a su vez presentan antecedentes y consecuencias: la dimensión afectiva, surge a partir de disposiciones, es decir autoestima, rasgos y valores, en ese sentido, presenta dos perspectivas, tales como, las emociones positivas en relación a la pasión por laborar, lo cual fomenta que los adictos al trabajo sientan el impulso por dedicar toda su energía y tiempo, mientras que, las emociones negativas, están presentes al privarlos de sus actividades laborales manifestándose en ansiedad y culpa; por otro lado, la dimensión cognitiva se basa en experiencias socioculturales, siendo así que, el elemento central de los procesos cognitivos que impulsa a los adictos al trabajo a realizar un trabajo excesivo, es la obsesión, que genera perfeccionismo y desconfianza con los demás; finalmente, la dimensión conducta, está condicionado por los refuerzos conductuales, lo que da paso a la participación excesiva e interferencia en la vida personal.

*Modelo del conflicto de rol.* La revisión realizada por Schaufeli et al. (2009) reflejó que el trabajo excesivo en conjunto con el trabajo compulsivo estaba vinculado a las condiciones desfavorables, es decir a las demandas laborales, recursos laborales, bienestar y comportamiento organizacional; en ese sentido, se conceptualiza de manera afirmativa, que la adicción al trabajo es determinada por un impulso interior, esto brinda el paso a que la persona trabaje duro y excesivamente.

De forma adicional, la adicción al trabajo y las extensas demandas de trabajo pueden generar Síndrome de *Burnout*, cada que la persona presente un conflicto de rol; de tal manera, que actúa como un factor riesgoso a nivel individual causando una reducción en el Bienestar. (Salanova et al., 2013).



**Dimensiones.** La explicación de las dimensiones de la adicción al trabajo está determinada en base a lo investigado por Del Líbano et al. (2010) que se explica en las siguientes líneas:

*Trabajar excesivamente.* En relación con lo expuesto por Oates en el año 1971, el trabajar excesivamente se connota como una necesidad, exceso y descontrol de querer mantenerse trabajando por horas de manera intensa, llegando a afectar la salud, el sentimiento de felicidad y además, los lazos interpersonales (Del Líbano et al., 2006b).

Por otro lado, Clark et al. (1996), explican que las personas adictas al trabajo se podrían caracterizar como personas que piensan continuamente en el trabajo sin importar el lugar en el que se encuentren, porque trabajan sin control, buscando así poder reducir la ansiedad que les provoca el no lograr llevarlo a cabo, tener altos niveles de energía, que sólo está dirigido hacia el trabajo, logrando así estar durante largos periodos de tiempo trabajando. Además, el perfeccionismo, ya que deben controlar esa consciencia que llega al extremo que incluye la culpabilidad y la incapacidad para darle espacio al descanso (Del Líbano et al., 2006a). En consecuencia, se puede decir que el trabajar excesivamente tiene una relación estrecha con los rasgos de personalidad, y que son estas las que conllevan a que desencadene y potencie la adicción.

*Trabajar compulsivamente.* En cuanto al trabajo compulsivo, los autores Spence y Robins (1992), explican el trabajo compulsivo indicando que una persona está demasiado implicada con su responsabilidad laboral, que puede llegar a sentir que trabaja de forma impulsiva a raíz de una compulsión que proviene del interior, más allá de exigencias externas, puesto que al mismo tiempo vivencia bajos niveles de placer o satisfacción en el trabajo.

Esta connotación de compulsión brinda de una manera mucho más clara el porqué de trabajar tanto tiempo en los centros laborales, y como se hace mención del ámbito extralaboral como una de las áreas más afectadas por la adicción al trabajo. Taris y Schaufeli (2003), dicen que los individuos adictos al trabajo son aquellos que trabajan por encima de lo esperado, de hecho, se esfuerzan y hacen mucho más de lo que se espera dentro de la jornada laboral, y hacen todos estos esfuerzos debido a una compulsión interna, esta necesidad e impulso que tienen de forma intrínseca, y que, además, este comportamiento no se da a causa de una recompensa, tampoco por dificultades dentro del matrimonio o por tener ambición de elevarse rápidamente.

**Características.** A partir de ello Salas y Copez (2018) mencionan una serie de características que permite diferenciar y reconocer a las personas que son adictas al trabajo:

*Trabajo excesivo.* Trabajan de 50 horas a más en 6 o 7 horas semanales, es decir 8 horas diarias aproximadamente de manera compulsiva e inclusive trabajar en casa sin descanso o estando enfermos, sin pedir vacaciones. No se encuentra asociada a la satisfacción ni a los incentivos.

*No existe reconocimiento del problema.* Es una característica común en gran parte de personas dependientes o adictas. Con relación al trabajo, no se asume que el comportamiento sea una dificultad o que genere problemas en su contexto lo cual se vuelve deficiente, ya que no escuchan a los demás y crean enfrentamientos.

*Desarrollan problemas de salud.* Se asocia con problemas relacionados a la salud física y psicológica, debido al estrés acentuado que padecen manifestándose en problemas en el sistema cardiovascular, muscular esquelético y digestivo; no obstante, también se evidencian alteraciones a nivel emocional y cognitivo, que se traduce en excesos de vitalidad alta, competitividad, actitud controladora, incapacidad

de funcionar en equipos de trabajo y comportamientos laborales influenciado por ideas obsesivas.

*Son manipuladores y centrados en sí mismos.* Se le considera una persona manipuladora, egocéntrica, generador de conflictos, sus conversaciones son dominadas por su trabajo y los ratos libres le causan ansiedad.

**Importancia.** Los especialistas en Salud Ocupacional precisamente están estudiando y atendiendo mucho más este fenómeno (Salas y Copez, 2018). Radicando la importancia de la adicción al trabajo en las consecuencias que trae consigo. Por lo tanto, la prevención debe darse a nivel personal, desde las características que posee la persona, ya que le restringe en las demás áreas, el cual se deben disminuir; así mismo, a nivel social o de la sociedad, sería adecuado un cambio con respecto a la cultura que favorezca su relación con los demás; y a nivel organizacional, realizar cada cierto tiempo evaluaciones acerca de disfrute con el trabajo, para determinar la existencia de sobrecarga en los colaboradores (Sussman, 2012).

Además, es conveniente realizar cambios en la cultura organizacional y el clima laboral, este último debe estar direccionado a los trabajadores adictos que se consideran héroes, para cambiar esa perspectiva a una más equilibrada que favorezca el compromiso; esto es debido a que la adicción al trabajo es considerada un factor que representa riesgo, y que a su vez es tomado ambivalente para las organizaciones, ya que en un principio es de agrado por lo duro que trabajan (Del Líbano et al., 2006a). En la actualidad, son una gran tendencia los programas de prevención con relación al riesgo laboral de gran interés y que están incluidos, los campos como la medicina y la psicología (Salas y Copez, 2018).

## **1.2. Evidencias empíricas**

### **1.2.1. Evidencias nacionales**

Con respecto a la búsqueda de información de las variables de compromiso organizacional y adicción al trabajo en el contexto peruano, en la cual se realizó una revisión en repositorios como: Redalyc, Scielo, SAGE Journals open, y Wiley Online Library, colocando palabras clave en el idioma español e inglés, siendo la traducción: compromiso organizacional (*organizational commitment*), y adicción al trabajo (*workaholism and work addiction*). Los resultados, indicaron la ausencia de estudio en relación con la interacción de las dos variables ya mencionadas a nivel nacional.

### **1.2.2. Evidencias internacionales**

Afua et al. (2019), enfocaron su investigación con relación al compromiso organizacional, adicción al trabajo, y espíritu empresarial corporativa en relación con el papel modulador que presenta la flexibilidad psicológica, en la ciudad de Accra, Ghana. Se obtuvieron datos de 248 colaboradores de empresas que están centradas en desarrollar lo que es la tecnología de la información en la Metrópoli de Accra en el continente africano, demostrando así que existe mayor representatividad por parte de hombres ya que está compuesto por el 78.2%, mientras que mujeres solo el 21.8%. Los instrumentos que se aplicaron fueron la escala de compromiso organizacional, la escala de adicción al trabajo holandés (DUWAS), la escala de seguridad en el empleo, la escala de comportamiento empresarial, y el cuestionario de aceptación de trabajo y acción. El resultado final que otorgó la investigación indicó que existe una correlación entre las variables de flexibilidad psicológica con las de compromiso organizacional, adicción al trabajo y espíritu empresarial corporativo, en ese sentido, al incrementar la flexibilidad psicológica se reduce el compromiso organizacional y la adicción al trabajo,

siendo importante implementar estrategias de regulación emocional para reducir la incidencia de las consecuencias negativas de la variable adicción al trabajo.

Cares et al. (2018) propusieron analizar cuál es el efecto que presenta el compromiso organizacional con respecto a la adicción al trabajo, en el país de Chile. Se obtuvieron los datos de 102 funcionarios que forman parte de la Ilustre Municipalidad de Laja, así mismo, se utilizó la prueba de adicción laboral (WART) del autor Robinson, y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) para poder medir las variables. Las conclusiones señalan que el compromiso afectivo se asocia con la adicción al trabajo por el afecto que se genera, así como también este último correlaciona con el compromiso de continuidad por la inestabilidad laboral que existe. Por otro lado, no existe evidencia de que el compromiso normativo correlacione con la adicción al trabajo.

Rahimi y Seifollahi (2018) le dieron relevancia al impacto de la adicción al trabajo y el compromiso organizacional en el país Irán, el cual se trabajó con los datos de 340 participantes, personal del tribunal supremo de auditoría en las provincias de Irán que formaban parte de una cadena de suministros. Se utilizaron instrumentos como: el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, y el inventario de adicción al trabajo de Spence y Robbins. Se obtuvo como resultados que existe una asociación positiva y significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y la adicción al trabajo, demostrando que tienen mayor interés en trabajar largas horas laborales y menos interés en el descanso, sintiendo sensación de fatiga incluso en vacaciones, haciendo que su participación en el trabajo incremente su compromiso organizacional, sin embargo el estudio da su punto de vista negativo, ya que el trabajo excesivo puede conducir a la saciedad y no lograr el éxito para la cadena de Suministros.

Rakhshanimehr y Jenaabadi (2015), realizaron un estudio sobre la relación de la variable adicción al trabajo, compromiso organizacional y conducta cívica en Irán, que tuvo como participantes a profesores de secundaria pertenecientes al departamento de educación en Zahedan, siendo un total de 300 personas entre varones y mujeres. Ante ello, se trabajó con el inventario de adicción al trabajo de Spence y Robbins que cuenta con 20 preguntas, el cuestionario de comportamiento de ciudadanía organizacional propuesta por Williams y Anderson con 14 ítems, y el cuestionario Linz de compromiso organizacional que contiene 7 ítems. Las conclusiones refieren que las tres variables exploradas se relacionaban significativa y positivamente, siempre y cuando se mantenga un control adecuado por parte de las organizaciones con respecto a la adicción al trabajo.

Rezaei et al. (2014) centraron su investigación en cuanto a la relación entre la adicción al trabajo y compromiso organizacional en la ciudad de Teherán, capital de Irán, en la cual se obtuvieron datos de 265 profesores departamentales de gestión provenientes de la Universidad de Teherán, Universidad de Allameh Tabatabaci, Universidad Tarbiat Modares, y Universidad Shahid Beheshti. Para la recopilación de datos se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, y el cuestionario de adicción al trabajo de Spence y Robbins. El estudio mostró que hay una relación positiva y significativa entre las dimensiones de la adicción al trabajo y el compromiso organizacional, es decir, hacen mención de que los colaboradores que estén más involucrados en el trabajo, pasan mucho más tiempo en su área, haciendo más horas de trabajo, incrementando su compromiso, sin embargo, se vuelve un fenómeno siendo la adicción al trabajo un tema que se sugiere medir en los colaboradores en ciertos periodos y de forma continua para mantenerlo en un nivel adecuado.

### **1.3. Planteamiento del problema**

#### **1.3.1. Descripción de la realidad problemática**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016), refiere que las personas tienen la oportunidad de poder tener un trabajo decente y productivo, que les permita generar un ingreso adecuado, seguridad de tener un lugar estable de trabajo y protección para sus familiares. Además, de un desarrollo personal y profesional, ya que son la base del crecimiento y que va a conllevar a tener una buena posición empresarial en el mercado (López et al., 2016). El también llamado capital humano, está formado por personas activas, comprometidas, que buscan cumplir sus metas, desempeñándose de forma satisfactoria y a su vez demostrar lo positivo de ella (Hernández y Castro, 2015). Sin embargo, hay individuos que reflejan comportamientos compulsivos para realizar sus labores, ya que desean ocultar el desequilibrio en su vida social, familiar y personal considerándolo como un mecanismo de evasión (Chávez et al., 2018), esto es debido a que las herramientas que poseen no son suficientes para poder afrontarlo, y con el tiempo se va convirtiendo en una adicción al trabajo (Muñoz y Marín, 2017). Se considera que este síndrome se origina dentro del ámbito empresarial para ser más precisos en el área administrativa (Quiceno y Vinaccia, 2007), ya que la característica de este grupo de personas que desarrollan la adicción, son incapaces de realizar actividades fuera de la oficina (Botero y Delfino, 2019), y no puede alejar de su pensar el trabajo (Salas y Copez, 2018), lo que repercute, en su adaptación al puesto de trabajo y en su productividad (Calderón et al., 2015).

La variable de compromiso organizacional, guarda relación con respecto a la lealtad y vinculación entre los colaboradores y las organizaciones (Peña et al., 2016), de tal manera que los trabajadores, asimilan características de la organización como

propias y actúan en beneficio de ambos, como una especie de apego psicológico (Hernández y Castro, 2015), siendo más fuerte el compromiso con respecto al tiempo que lleva laborando y trabajar con grupos de colaboradores comprometidos (Peña et al., 2016). Así mismo, estudios realizados indican que personas comprometidas reflejan menos ausentismo (Rakhshanimehr & Jenaabadi, 2015).

Las empresas en su afán de promover la cultura solicitan una mayor demanda de compromiso, involucramiento, horas dedicadas y disponibilidad por parte de sus colaboradores, lo cual se convierten en factores relevantes para el desarrollo de una adicción (Muñoz y Marín, 2017; Salas, 2014). La variable de adicción al trabajo se define como un síndrome que hace pensar al individuo que su trabajo es el centro de todo, evitando los descansos o recreaciones (Chávez et al., 2018). Por ese motivo, fue vinculado con la adicción al alcohol, llamándose así “*workaholism*” (Muñoz y Marín, 2017), ya que el individuo presenta comportamientos compulsivos e incontrolables, que afecta directamente a su estado mental, en las relaciones sociales y laborales (Porrás y Parra, 2018). *Eurofound* y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), a través de datos estadísticos, destaca que el 15% de colaboradores en Estados Unidos trabajan más de 48 horas semanales, en la República de Corea y China 40%, en Chile más del 50% y en Turquía cerca del 60%, además que en todos los países aproximadamente el 10% trabaja durante su tiempo libre. Por otro lado, en nuestro país hasta el año 2018, según el Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo (MTPE) (2018), un total de 35.9% trabaja de 49 a más horas a la semana, además que el 36.2% son del sector privado y el 25.6% del sector público. Esto se ve influenciado por diversos aspectos, tales como: el ambiente laboral, motivaciones de expectativas económicas y ascenso a un puesto, también de



aspectos de la personalidad como autoestima con relación a la depresión y síntomas fisiológicos (Salas, 2014).

Con respecto a la variable de adicción al trabajo a nivel nacional, se denota la ausencia de investigaciones. Sin embargo, de la variable de compromiso organizacional, se ha encontrado que su componente afectivo y de continuidad presentan una correlación positiva con variables psicológicas como: satisfacción general con el trabajo, y claridad en relación con el rol, indicando que quizás los trabajadores estén más interesados en el desarrollo propio y en los resultados, mientras que las variables demográficas no denotaron relevancia (Arias et al., 2003). Por otro lado, a nivel internacional con relación a la interacción entre compromiso organizacional y adicción al trabajo, las dimensiones de las variables se relacionan positivamente, así mismo, se menciona que el exceso de trabajo trae como consecuencia la saciedad, no alcanzando los objetivos organizacionales (Rahimi & Seifollahi, 2018).

Finalmente, considerando la importancia de desarrollar un adecuado compromiso organizacional en los colaboradores que desarrollan funciones en el área administrativa, para producir organizaciones saludables, y poder hacer frente a las demandas laborales que pueden generar disrupción con la vida cotidiana, y que conllevan a una adicción al trabajo, además, considerando que no existe evidencia alguna de investigaciones al realizar la búsqueda en bases de datos y repositorios a nivel nacional con respecto a la relación entre ambas variables en mención, surge la necesidad de realizar el presente estudio.

### **1.3.2. Formulación del problema de investigación**

¿Existe relación entre compromiso organizacional y adicción al trabajo en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana?

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivos generales**

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la adicción al trabajo en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre la dimensión compromiso afectivo / normativo y la dimensión trabajar excesivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.
- Identificar la relación entre la dimensión compromiso afectivo / normativo y la dimensión trabajar compulsivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.
- Identificar la relación entre la dimensión compromiso de continuidad y la dimensión trabajar excesivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.
- Identificar la relación entre la dimensión compromiso de continuidad y la dimensión trabajar compulsivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general**

- Existe relación entre compromiso organizacional y adicción al trabajo en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación directa entre la dimensión compromiso afectivo / normativo y la dimensión trabajar excesivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.
- Existe relación directa entre la dimensión compromiso afectivo / normativo y la dimensión trabajar compulsivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.
- Existe relación directa entre la dimensión compromiso de continuidad y la dimensión trabajar excesivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.
- Existe relación directa entre la dimensión compromiso de continuidad y la dimensión trabajar compulsivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.

### **1.5.3. Variables de estudio**

Variable N°1: Compromiso organizacional

Variable N°2: Adicción al trabajo

### **1.5.4. Definición operacional de las variables**

**Tabla 1***Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

| Variable                  | Definición conceptual   | Instrumento   | Dimensiones                     | Ítems  | Indicador   |
|---------------------------|---|---|---------------------------------|--|---|
| Compromiso organizacional | Impresiones o creencias, que los trabajadores presentan por su organización, además, de sentir necesidad, deseo y obligación por estar permanente en su centro de trabajo (Meyer & Allen, 1991) | Escala de compromiso organizacional (Meyer & Allen, 1991), versión al español por (Arciniega & González, 2006) adaptación peruana (Montoya, 2014) | Compromiso afectivo / normativo | 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17 y 18 | Implicación, identificación, y sentimiento de obligación.                 |
|                           |   |   | Compromiso de continuidad       | 4, 8 y 13  | Necesidad de pertenecer a la organización por los costos y oportunidades. |

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos investigados.

**Tabla 2***Operacionalización de la variable adicción al trabajo*

| Variable            | Definición conceptual   | Instrumento   | Dimensiones  | Ítems                               | Indicador   |
|---------------------|---|---|--|-------------------------------------|---|
| Adicción al trabajo | Estado de tipo psicológico negativo que consiste en el trabajo excesivo por una pulsión irresistible que se da a nivel interno (Del Líbano et al., 2010). | <i>The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10)</i> . (Del Líbano et al., 2010). Validación peruana de la estructura interna (Salas y Navarro; 2016) | Trabajar excesivamente<br><br>Trabajar compulsivamente | 1; 2; 4; 6; 8<br><br>3; 5; 7; 9; 10 | Realizar un duro trabajo sin presentar una motivación<br><br>Compulsividad del comportamiento excesivo en el ámbito laboral |

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos investigados.

## **CAPÍTULO 2: MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

El presente estudio utilizó el método de investigación, como hacen mención Ato et al. (2013) de tipo empírica, descriptiva y de corte transversal, con un diseño correlacional simple, que consiste en la descripción a partir de lo seleccionado y observado con respecto a los estudios, pero que no son manipuladas; además, de una correlación existente entre las dos variables.

### **2.2. Participantes**

Con respecto a la muestra, se trabajó en relación con el procedimiento no probabilístico, así mismo, se encuentra constituida por un total de 133 colaboradores que pertenecen al área administrativa de empresas privadas de la ciudad de Lima, en Perú en el año 2020. Siendo el 52.6% (n = 70) de género femenino, y el 47.4% (n = 63) masculino. Las edades van desde los 21 hasta los 68 años, siendo el promedio de edad 35.30 años ( $DE= 11.0$ ). El 52.6% (n = 70) es soltero (a), mientras que el 29.3% (n = 39) es casado (a). Así mismo, se determina que el 51.1% (n = 68) presenta estudio superior universitario completo, el 22.6% (n = 30) pertenece al superior universitario incompleto, y el 16.5% (n = 22) maestría. Los puestos de trabajo fueron agrupados en categorías, siendo gerentes, administradores, analistas, contadores, asistentes, secretaría y logística. En su mayoría el 49.6% (n = 66) posee un tiempo de labor en la empresa de 1 a 5 años, el 26.3% (n = 35) menos de un año, el 12.8% (n= 17) de 6 a 10 años, y el 11.3% (n= 15) de 11 años a más. Por último, los datos reflejan que el 57.1% (n = 76) trabajan de 6 a 9 horas, mientras que el 42.9% (n = 57) trabajan de 10 horas a más.

**Tabla 3**

*Características sociodemográficas de colaboradores del área administrativa de empresas privadas de Lima Metropolitana (n=133)*

|                                   | F   | %    |
|-----------------------------------|-----|------|
| <b>Grupo de edad</b>              |     |      |
| 21 – 36                           | 78  | 58.6 |
| 37 – 52                           | 41  | 30.8 |
| 53 – 68                           | 14  | 10.5 |
| <b>Género</b>                     |     |      |
| Femenino                          | 70  | 52.6 |
| Masculino                         | 63  | 47.4 |
| <b>Estado Civil</b>               |     |      |
| Soltero (a)                       | 70  | 52.6 |
| Casado (a)                        | 39  | 29.3 |
| Conviviente                       | 12  | 9.0  |
| Separado (a)                      | 10  | 7.5  |
| Viudo (a)                         | 2   | 1.5  |
| <b>Grado de instrucción</b>       |     |      |
| Primaria                          | 0   | 0.0  |
| Secundaria                        | 0   | 0.0  |
| Superior técnico incompleto       | 3   | 2.3  |
| Superior técnico completo         | 9   | 6.8  |
| Superior universitario incompleto | 30  | 22.6 |
| Superior universitario completo   | 68  | 51.1 |
| Maestría                          | 22  | 16.5 |
| Doctorado                         | 1   | 0.8  |
| Total                             | 133 | 100  |

**Tabla 4**

*Características sociodemográficas de colaboradores del área administrativa de empresas privadas de Lima Metropolitana (n=133)*

|                             | F   | %    |
|-----------------------------|-----|------|
| <b>Puesto de trabajo</b>    |     |      |
| Gerentes                    | 17  | 12.8 |
| Administradores             | 44  | 33.1 |
| Analistas                   | 13  | 9.8  |
| Contadores                  | 10  | 7.5  |
| Asistentes                  | 23  | 17.3 |
| Secretaría                  | 2   | 1.5  |
| Logística                   | 24  | 18.0 |
| <b>Tiempo en la empresa</b> |     |      |
| Menos de 1 año              | 35  | 26.3 |
| 1 a 5 años                  | 66  | 49.6 |
| 6 a 10 años                 | 17  | 12.8 |
| 11 a más                    | 15  | 11.3 |
| <b>Horas de trabajo</b>     |     |      |
| 6 – 9 horas                 | 76  | 57.1 |
| 10 horas a más              | 57  | 42.9 |
| Total                       | 133 | 100  |

### **2.2.1. Criterios de inclusión**

- Colaboradores que pertenezcan al área administrativa de las empresas.
- Rango de edad 20-70.
- Estar en planilla y tener beneficios salariales acorde al mercado laboral.



### **2.2.2. Criterios de exclusión**

- Colaboradores que laboran menos de 6 horas por día a la semana.
- Colaboradores que laboran por modalidad de medio tiempo.
- Colaboradores que pertenecen al sector público.

## **2.3. Medición**

### **2.3.1. Ficha de datos sociodemográficos**

En lo que respecta la recolección de datos personales, se solicitó: el género, la edad, estado civil, grado de instrucción, se realizó las preguntas relacionadas a cuál es el puesto que tiene dentro de la empresa, cuánto tiempo de labor lleva dentro de la empresa, y cuántas horas trabaja al día.

### **2.3.2. Compromiso organizacional**

**Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen.** El término de compromiso organizacional ha poseído una diversidad de conceptos e instrumentos de medición (Meyer & Allen, 1991). En ese sentido, es el cuestionario de compromiso organizacional (CCO), el instrumento más utilizado, a través de diversas investigaciones analizadas, además de contar con validez y respaldo teórico.

Los autores Arciniega y González (2006) realizaron un estudio sobre los valores y la manera en cómo influye en el trabajo con respecto a otras variables y el desarrollo del compromiso organizacional en una muestra de 982 colaboradores mexicanos; de tal manera, que surgió la necesidad de realizar una versión al español del instrumento reformulados de forma positiva.

En el contexto nacional, el instrumento fue validado por Montoya (2014) con una confiabilidad de 0.9, en base a la versión adaptada al español por Arciniega y González (2006), que está constituida por 18 ítems en relación a dos componentes: compromiso afectivo / normativo, conformado por 15 ítems (1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11,

12, 14, 15, 16, 17 y 18) con preguntas relacionadas a sentir pertenencia, considerando la empresa como familia, así como también la obligación de trabajar, se resalta que el análisis de fiabilidad arroja un Alfa de Cronbach 0.9; y el compromiso de continuidad, conformado por 3 ítems (4, 8 y 13) con preguntas que permita reconocer si el colaborador continua brindando sus servicios en la empresa actual porque otra organización no sería capaz de igualar las prestaciones que ahí recibe, así mismo su análisis de fiabilidad de 0.7; además, se distribuye a través de una escala de Likert de 5 puntos: 1 (En total desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Ni en desacuerdo, ni en acuerdo), 4 (De acuerdo), y 5 (En total de acuerdo).

### **2.3.3. Adicción al trabajo**

**Dutch work addiction scale (DUWAS-10).** Para evaluar la adicción al trabajo se han construido diversos instrumentos (Salas y Copez, 2018).

Una de las primeras pruebas desarrolladas, fue por Robinson en 1989, denominado “la prueba de riesgo de adicción al trabajo - WART” que mide patrones del trabajo adictivo en una escala tipo de Likert de 4 puntos, manifestados en declaraciones basados en los hábitos del trabajo (Robinson, 1996), de 25 ítems, contando con un buen nivel de confiabilidad y validez, en lo que respecta su análisis de estructura se han determinado, cinco dimensiones o subescalas: control, tendencia a la compulsión, autoabsorción, incapacidad para poder delegar y la autovaloración (Salas y Copez, 2018).

Por otro lado, Spence y Robbins (1992) en base a diferentes cuestionarios, formaron una batería, denominada “*workaholism battery - WORKBAT*”, para evaluar el concepto de adicción al trabajo en términos de un alto nivel de implicación e impulso en el trabajo, y un bajo nivel de disfrute; de tal manera, que se realizó un contraste

con el entusiasmo laboral, siendo este último relacionado con un alto involucramiento o implicación laboral, alto disfrute, y bajos impulsos.

Los instrumentos mencionados, al ser de uso frecuente, sirvieron como base al utilizar una escala de cada una de ellas, formando un total de 17 ítems, para el desarrollo del “*dutch work addiction scale - DUWAS*”. Para medir WkE “trabajar excesivamente”, que se refería a realizar un duro trabajo sin presentar una motivación subyacente se basaron en el WART; mientras que, para evaluar WkC “trabajar compulsivamente” utilizaron el *WorkBat*, haciendo alusión a la compulsividad del comportamiento excesivo en el ámbito laboral (Del Líbano et al., 2010).

A partir de ello, se elaboró *dutch work addiction scale* (DUWAS), por los autores Schaufeli y Taris en el año 2004, el cual consta de 20 ítems, además de presentar dos dimensiones: trabajo excesivo y trabajo compulsivo, siendo 9 y 7 ítems respectivamente (Del Líbano et al., 2006a). El instrumento, se trabajó en diversidad de idiomas, en su versión al idioma español “la escala holandesa de adicción al trabajo” y corta de 10 ítems, en la que se le atribuye como un constructo negativo; se trabajó en muestra de 2.714 colaboradores entre 2.164 holandeses y 550 españoles, de tal manera que se confirmó su confiabilidad y validez a través del Alfa de Cronbach, siendo sus dimensiones, trabajar excesivamente 0.78 y trabajar compulsivamente 0.79 (Del Líbano et al., 2010). En ese sentido, y para el estudio se hará uso del instrumento validado en el Perú, donde se confirmó su validez de la estructura interna del instrumento, de acuerdo con lo mencionado por Salas y Navarro (2016) en base a una muestra de 255 colaboradores pertenecientes a una empresa de Lima, Perú.

#### **2.4. Procedimiento**

En primer lugar, se diseñó un formulario en Google, con los datos correspondientes a la investigación trabajada, de tal manera, que una vez aprobado,

se hizo el envío del enlace de ingreso al formulario para que los participantes formaran parte de la investigación.

Como segundo paso, al ingresar al enlace indicado, encontraron un consentimiento informado, haciendo hincapié en el objetivo del estudio, dar una breve descripción para que se logre reconocer la importancia de las variables, y resaltar hacia que participantes está dirigida la investigación.

Como tercer paso, se les indicó a los participantes que dispongan de un ambiente adecuado, fuera de distractores, para que se sientan cómodos, puedan concentrarse y responder las pruebas con honestidad.

Se procedió a explicar que la prueba, será de manera voluntaria y anónima; además se recalcó que los resultados que se obtendrán son con fines de investigación. Al culminar la evaluación de instrumentos, se agradeció a los participantes, por haber brindado facilidades para poder realizar el estudio.

Por último, el cuarto paso consistió en poder vaciar todos los datos adquiridos a partir de la evaluación de los instrumentos a un programa estadístico con el fin de esperar resultados.

## **2.5. Aspectos éticos**

La presente investigación se ha desarrollado, centrando como guía y respetando lo que se encuentra escrito en el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú, siendo los más relevantes:

- Entablar una relación de respeto entre los participantes y las investigadoras.
- Respetar que la muestra participe en función a decisión propia y opcional.
- Mantener y hacer de conocimiento la confidencialidad y anonimato de datos.
- Informar con claridad sobre el propósito y los objetivos de la investigación.
- Realizar el análisis de los datos de forma clara y honesta.

## 2.6. Análisis de datos

Los datos que se recolectaron para la presente investigación, fue sistematizada a través de la hoja de cálculo Excel, que forma parte del conjunto de programas de Microsoft Office 365, para procesarlo con posterioridad en el software estadístico Jamovi (versión 1.6). En ese sentido, se trabajó lo siguiente:

Como primer paso, se realizó el análisis de confiabilidad a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, según autores refieren que el valor debe denotar ser superior a .70 para ser aceptable, lo cual manifiesta una consistencia interna; así mismo, un valor por debajo de lo esperado revela que la relación es débil (Celina y Campos, 2005).

Como segundo paso, se realizó el análisis descriptivo de los datos a través de las propiedades de la curva, asimetría y curtosis, no obstante, se comparó los datos con la prueba Shapiro Wilk. En este trabajo se optó por esta segunda prueba de normalidad para lograr identificar si los datos de la muestra contaban con una distribución normal, en ese sentido, los resultados indicaron trabajar bajo el tipo estadístico no paramétrico.

Como tercer paso, para el análisis inferencial, se utilizó la prueba estadística rho de Spearman para desarrollar las correlaciones que corresponden entre las dimensiones de cada una de las variables, dónde los valores de correlación se interpretan de la siguiente manera, alrededor de .20 es equivalente a un valor bajo, de .50 un valor moderado, y alrededor .80 es alto (Ferguson, 2009).

Por otro lado, la magnitud del efecto del coeficiente de determinación  $r^2$  refleja que los valores estadísticos de .01 equivalen a un valor mínimo o pequeño, .09 equivale a un valor promedio o moderado, y .25 un valor grande (Téllez et al., 2015). Así mismo, el coeficiente de correlación se identifica a partir de lo siguiente: cuando está próximo a +1 su correlación es positiva y fuerte, es decir, que ambas variables

aumentan al mismo tiempo o se reducen; mientras que, los valores que se aproximan a -1 refleja que su correlación es negativa y fuerte, es decir, mientras una variable aumenta, la otra disminuye; además, se debe tener a consideración que existen valores próximos a 0, evidenciando la omisión de correlación lineal (Martínez et al., 2009).

## CAPÍTULO 3: RESULTADOS

### 3.1. Análisis de confiabilidad

La Tabla 5 muestra que las dimensiones de compromiso organizacional (afectivo / normativo y de continuidad), y las dimensiones de adicción al trabajo (trabajar excesivamente y trabajar compulsivamente) cuentan con valores de confiabilidad considerados como aceptables.

**Tabla 5**

*Valores de confiabilidad de los instrumentos*

| Subescala                       | $\alpha$ |
|---------------------------------|----------|
| Compromiso organizacional       |          |
| Compromiso afectivo / normativo | .880     |
| Compromiso de continuidad       | .761     |
| Adicción al trabajo             |          |
| Trabajar compulsivamente        | .716     |
| Trabajar excesivamente          | .738     |

### 3.2. Análisis descriptivo

En la tabla 6, se observa que la dimensión de compromiso afectivo / normativo presenta una simetría insignificante ( $g_1 = 0.795$ ) y una platicurtosis leve ( $g_2 = -1.208$ ). Así mismo, la dimensión de compromiso de continuidad refleja una simetría insignificante ( $g_1 = 0.280$ ) y una mesocurtosis insignificante ( $g_2 = -0.887$ ).

Por otro lado, la dimensión de trabajar excesivamente muestra una simetría insignificante ( $g_1 = -0.661$ ) y una mesocurtosis insignificante ( $g_2 = -0.925$ ). Así mismo,

la dimensión de trabajar compulsivamente presenta una asimetría positiva severa ( $g_1 = 3.466$ ), y presenta una mesocurtosis insignificante ( $g_2 = 0.525$ ).

Sin embargo, en el presente trabajo, de acuerdo con los datos estadísticos, a través de Shapiro Wilk, se identifica que los datos no presentan distribución normal. En ese sentido, se trabaja en base al tipo estadístico no paramétrico rho de Spearman.

**Tabla 6**

*Estadísticos descriptivos de las variables*

| Variable                        | M    | Mdn  | DE   | $g_1$  | $g_2$  | SW    |
|---------------------------------|------|------|------|--------|--------|-------|
| Compromiso afectivo / normativo | 50.8 | 50.0 | 8.95 | 0.795  | -1.208 | 0.041 |
| Compromiso de continuidad       | 8.05 | 8.00 | 2.64 | 0.280  | -0.887 | 0.021 |
| Trabajar excesivamente          | 12.3 | 12.0 | 3.16 | -0.661 | -0.925 | 0.037 |
| Trabajar compulsivamente        | 10.2 | 10.0 | 3.01 | 3.466  | 0.525  | 0.001 |

*Nota.* M = media; Mdn = mediana; DE = desviación estándar;  $g_1$  = asimetría;  $g_2$  = curtosis; SW = shapiro wilk.

### 3.3. Análisis inferencial

En la tabla 7, se demuestra que para la hipótesis específica 1 (Existe relación directa entre el compromiso afectivo / normativo y la dimensión de trabajar excesivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana), el valor de correlación encontrada es estadísticamente significativa positiva de magnitud baja, además, la magnitud del efecto indica una varianza compartida de  $r^2 = .146$ , considerada como moderada.

Para la hipótesis específica 2 (Existe relación directa entre el compromiso afectivo / normativo y la dimensión de trabajar compulsivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana), el valor de correlación encontrada es estadísticamente significativa positiva de magnitud baja, así mismo, la



magnitud del efecto indica una varianza compartida de  $r^2 = .118$ , considerada como moderada.

**Tabla 7**

*Análisis de correlación entre compromiso organizacional y adicción al trabajo*

| Compromiso afectivo / normativo |       |       |
|---------------------------------|-------|-------|
| Trabajar excesivamente          | rho   | .383* |
|                                 | $r^2$ | .146  |
| Trabajar compulsivamente        | rho   | .344* |
|                                 | $r^2$ | .118  |

*Nota.* (\*) = Correlaciones estadísticamente significativas; rho= coeficiente de relación de Spearman;  $r^2$  = magnitud del efecto.

En la tabla 8, para la hipótesis específica 3 (Existe relación directa entre el compromiso de continuidad y la dimensión de trabajar excesivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana), no existe correlación estadísticamente significativa.

Para la hipótesis específica 4 (Existe relación directa entre el compromiso de continuidad y la dimensión de trabajar compulsivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana), no existe correlación estadísticamente significativa.

**Tabla 8**

*Análisis de correlación entre compromiso organizacional y adicción al trabajo*

| Compromiso de continuidad |       |      |
|---------------------------|-------|------|
| Trabajar excesivamente    | rho   | .025 |
|                           | $r^2$ | .000 |
| Trabajar compulsivamente  | rho   | .141 |
|                           | $r^2$ | .019 |

*Nota.* (\*) = Correlaciones estadísticamente significativas; rho= coeficiente de relación de Spearman;  $r^2$  = magnitud del efecto

## **CAPÍTULO 4: DISCUSIÓN**

Las organizaciones actuales buscan integrar herramientas que les permita ser cada vez más competitivas (Arciniega y Gonzáles, 2012), por ello, han identificado que, para poder lograrlo, deben valorar su capital humano (Loli et al., 2015), siendo necesario desarrollar el compromiso, ya que va a generar afecto y pertenencia hacia la organización (Arciniega y Gonzáles, 2012). Así mismo, las empresas exigen que este compromiso sea cada vez mayor, solicitando más disponibilidad y dedicación (Salas, 2014), en ese sentido, el trabajo se percibe como un estímulo estresante, que expone al riesgo de desarrollar adicción al trabajo (Muñoz y Marín, 2017). Considerando que ambas variables guardan relevancia en el contexto organizacional, y al no encontrar antecedentes de investigación a nivel nacional, el presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre compromiso organizacional y adicción al trabajo en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.

En relación con las hipótesis específicas, se puede afirmar que la hipótesis general cuenta con respaldo parcial. Esto se puede explicar, a través de lo mencionado por Del Líbano et al. (2006a) quienes refieren que presentar un compromiso organizacional elevado puede llegar a impactar a los colaboradores desencadenando adicción al trabajo, que se manifiesta al colocar en primer lugar al trabajo que a los asuntos personales; así mismo, se considera a la organización como el escenario principal, que desarrolla la adicción al trabajo, ya que lo promueven desde su cultura en base a exigencias y objetivos que pretende cumplir la organización (Muñoz y Marín, 2017). Esta exigente necesidad de que los colaboradores desarrollen compromiso para con su organización, al ser mal entendida por las personas

encargadas de gestionar el talento, conduce a consecuencias como la adicción al trabajo, que son nefastas para la organización (Salas y Copez, 2018). Así mismo, la presente investigación concuerda con lo trabajado por Cares et al. (2018) puesto que en ambos casos predomina la parte afectiva del compromiso, que al incrementar incide al desarrollo de la adicción al trabajo, afectando también la relación familiar y laboral, creando diferentes tipos de conflictos, reflejando que el ser adicto no presenta ningún beneficio de por medio.

Sobre la Hipótesis específica 1, los resultados refieren que existe una relación positiva entre ambas variables. Esto se puede explicar a través de lo mencionado por Meyer y Allen (1991), puesto que el compromiso afectivo se encuentra enlazado al apego que presenta el colaborador con su organización, generando que se implique en la organización, así mismo se complementa con el compromiso normativo, ya que siente la obligación de participar cada vez más en las actividades laborales (Montoya, 2014), esto se relaciona con el trabajar excesivamente, ya que los colaboradores pretenden asumir mayor cantidad de horas para poder cumplir con las demandas de trabajo y ser más participativos, haciéndose aún más presente frente a los retos (Del Líbano et al., 2006b), inclusive llevando las tareas del trabajo a casa (Botero y Delfino, 2019). En esa misma línea, el compromiso afectivo / normativo considerado desde la perspectiva psicológica como un fuerte deseo de pertenencia (Mowday et al., 1979) y visto desde la perspectiva de atribución, como lealtad y obligación (Wiener, 1982), se puede relacionar con la teoría del afecto-cognición-conducta que explica la adicción al trabajo específicamente desde el afecto, ya que surge la pasión por laborar, lo que genera trabajar excesivamente usando gran parte de su tiempo y que comienza a transformarse en emociones negativas al estar separados del trabajo.

Estos resultados guardan similitud con lo mencionado por Rezaei et al. (2014) quien toma el compromiso organizacional en base al componente afectivo, y refiere que esta se incrementa porque el colaborador se involucra excesivamente en el trabajo, afirmando que es mucho mayor el tiempo que pasa en su área, relacionando de manera significativa con la adicción al trabajo; así mismo se toma en cuenta que la muestra en ambos estudios comparten el enfoque de gestión, es decir que cuentan con los conocimientos para el desempeño administrativo. En ese sentido, visto desde el compromiso afectivo, los autores Rahimi y Seifollahi (2018) sostienen que mientras aumenta el involucramiento de los colaboradores, también aumenta el trabajo excesivo, puesto que se preocupan por los problemas organizativos y negocios que comienzan a trabajar más horas, sin considerar pausas para descansar ni en tiempos libres, días festivos o vacaciones. También, los resultados del estudio de Cares et al. (2018) afirman que ante el aumento del compromiso afectivo generado por los fuertes lazos emocionales con la organización aumenta la adicción al trabajo, por el trabajo excesivo que se produce, en esa misma línea se toma en cuenta que en ambas investigaciones más del 50% trabaja más de 33 horas a la semana.

Sobre la hipótesis específica 2, los resultados encontrados refieren que existe una relación positiva entre ambas variables. Esto se puede explicar en base a lo que Meyer y Allen (1991) afirmaron, puesto que el compromiso afectivo y normativo se establece por el apego con la organización, y en base a las impresiones o creencias, que los colaboradores presentan por su organización, de tal manera que genera sentimientos de necesidad, deseo y obligación por estar permanente en su centro de trabajo. Esto se relaciona con el trabajar compulsivamente, ya que esta situación se puede producir como consecuencia de las presiones internas existentes, de esta manera se explica que el exceso de dedicación al trabajo no estaría ligado a una

necesidad objetiva, sino que estaría ligado a una necesidad de origen psicológico (Spence & Robins, 1992).

Estos resultados se asemejan a lo referido por los autores Rahimi y Seifollahi (2018), ya que afirman que los colaboradores sienten que la necesidad de éxito en sus organizaciones, aumentarán el nivel de esfuerzo, dedicación, cantidad de horas hombres, dejando de lado aspectos familiares, sociales e incluso personales, en otras palabras, incrementan la adicción al trabajo, demostrando mayor esfuerzo compulsivo. También Rakhshanimehr y Jenaabadi (2015), encontraron que los colaboradores al ser más involucrados y dedicados manifiestan ansiedad, presentan gran tensión y un impulso interno por trabajar que pueden no pueden resistir, llegan inclusive a sentirse culpables.

Sobre la hipótesis específica 3, los resultados indican que no existe relación entre ambas variables. Esto se puede explicar porque la muestra se trabajó en colaboradores del área administrativa, quienes en su mayoría ocupaban puestos de mayor jerarquía percibiendo un sueldo acorde a su puesto y formación profesional, lo que indica que el compromiso de continuidad no es predominante en los colaboradores (Loli, 2006), ya que se basa en la atadura con la organización por las recompensas (Mathieu & Zajac, 1990), y los beneficios que podría dejar pasar en caso abandonara la organización (Meyer & Allen, 1991). Además, se considera que los colaboradores “*workaholics*” trabajan de manera excesiva, ya que sienten que todas las retribuciones que reciben son al menos equitativas entre la organización y ellos, lo cual no es relevante para su comportamiento extremo de trabajo (Peiperl & Jones, 2001). Estos resultados guardan similitud a lo reportado por Rakhshanimehr y Jenaabadi (2015), quienes encontraron que los adictos al trabajo suelen enfatizar

mucho más en los procesos del trabajo, que en los resultados o compensaciones que se obtengan por ello.

Sobre la hipótesis específica 4, los resultados indican que no existe relación entre ambas variables. Este resultado se puede explicar en base a los autores Meyer y Allen (1991), quienes exponen que el componente de continuidad no es predominante en los colaboradores, ya que la unión de ellos con sus centros laborales se da principalmente por la inversión de tiempo, la cantidad de esfuerzo y dinero que la misma les ha ofrecido, siendo esta la razón de verse obligados a continuar, porque de no ser así dejarían de percibir beneficios por parte de la organización y tendrían que sumergirse nuevamente en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, situación que les preocupa por ser conscientes de la escasa oferta laboral existente. Así mismo, autores afirman que el trabajo compulsivo es cuando el individuo trabaja de forma impulsiva a raíz de una compulsión interna, debido a que laboran por encima de lo esperado y sobre pasan la jornada de trabajo, más no por exigencias externas que puedan estar recibiendo tales como las recompensas y beneficios (Taris & Schaufeli, 2003; Spence & Robins, 1992). En ese sentido, Afua et al. (2019) encontraron que el comportamiento compulsivo del colaborador se generaba y reforzaba más por el hecho de querer destacar, generar ideas nuevas, además que está más relacionado a un aspecto psicológico, lo cual demuestra que lo externo no es relevante para el adicto al trabajo, considerando que para la investigación de estos autores utilizaron los mismos instrumentos que en la presente investigación.

Las implicancias prácticas del presente estudio se alinean a que los resultados puedan otorgar información de gran utilidad para el departamento de Recursos Humanos en las organizaciones, de tal manera que permitirá reconocer cómo están los niveles de compromiso organizacional existentes en sus colaboradores e

indicadores que pueden conllevar a una adicción al trabajo, siendo importante el efecto que genera ambas variables sobre el desempeño, rendimiento y productividad laboral. En ese sentido, se podría implementar en las políticas organizacionales acciones que incluyan las recompensas equitativas, la flexibilidad y la estructuración de los horarios de trabajo, integrando así periodos de descanso con pausas activas que se podrían potenciar por medio de programas de capacitación, con el fin de optimizar el compromiso organizacional saludable, a través de talleres relacionados a la gestión del tiempo, organización y planificación, gestión de emociones, claridad de rol y programa de integración, logrando así prevenir la adicción al trabajo.

En cuanto a las limitaciones del presente estudio, frente a la pandemia declarada por COVID-19, las organizaciones en su mayoría optaron por trabajar bajo la modalidad *home office*, este tipo de trabajo demanda más exigencia reduciendo el tiempo de los colaboradores, considerando que se envió de forma virtual el enlace de investigación, lo cual generó que se limite la cantidad de respuestas y el alcance de la evaluación.

## CONCLUSIONES

Se puede afirmar que la hipótesis general cuenta con un respaldo parcial, puesto que sólo dos de las hipótesis propuestas afirman contar con una relación directa y positiva entre variables, explicando así que los colaboradores que presenten compromiso organizacional elevado en cuando al afecto, tendrían la posibilidad de desencadenar adicción al trabajo, desplazando actividades personales por las laborales, que se intensifica por parte de las exigencias que promueven las organizaciones.

Se identificó que existe relación positiva y directa entre el compromiso afectivo / normativo y la dimensión de trabajar excesivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana; ya que los colaboradores al sentir la obligación de ser más participativos e identificarse pretenden invertir más tiempo al quedarse en el trabajo.

Se llegó a determinar la relación directa entre el compromiso afectivo / normativo y la dimensión de trabajar compulsivamente en empresas privadas de Lima Metropolitana; esto hace mención de que el estar más involucrado y presente en la organización genera un impulso irresistible de trabajar.

Los resultados indican que no existe relación directa entre el compromiso de continuidad y la dimensión de trabajar excesivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.

Finalmente, los resultados indican que no existe relación directa entre el compromiso de continuidad y la dimensión de trabajar compulsivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.



## RECOMENDACIONES

Para investigaciones futuras es relevante tomar en consideración la relación con otras variables de investigación como: el *burnout*, *engagement*, estrés laboral, y diferentes tipos de liderazgo como el autocrático, transaccional y carismático (Cares et al., 2018), así como también el comportamiento cívico organizacional (Rakhshanimehr & Jenaabadi, 2015) que han demostrado tener relación con las variables, además que puedan aportar nuevos conocimientos y resultados.

Así mismo, se puede trabajar con el diseño de investigación comparativa con respecto a las dimensiones propias del compromiso organizacional y variables sociodemográficas tales como: la edad, la antigüedad en la organización y la jerarquía del puesto (Loli et al., 2015). También, trabajar con este diseño de investigación para encontrar la incidencia de workaholics respecto al género.

Sería importante realizar una investigación con una muestra de docentes quienes han evidenciado puntajes altos en adicción al trabajo (Rakhshanimehr & Jenaabadi, 2015).

Se sugiere que en las organizaciones se desarrolle planes de Salud Mental en relación con la gestión de emociones y gestión de tiempo dirigidas a los colaboradores.

Finalmente, existe la opción de aplicar los instrumentos en una organización con una fuerza laboral de mayor número, para analizar si hay una variación o replicación de los resultados (Cares et al., 2018).

## REFERENCIAS

- Afua, M., Opong, K., & Badu, C. (2019). The Moderating Role of Psychological Flexibility in the Relationship Between Organizational Commitment, Workaholism, Job Security, and Corporate Entrepreneurship Among Information Technology Workers in Accra, Ghana. *SAGE Journals open*, 9(3), 1-8. <https://doi.org/10.1177 /2158244019871063>.
- Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 8(18), 73-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3083648>.
- Andreassen, C.S. (2014). Adicción al trabajo: una visión general y el estado actual de la investigación. *Revista de adicciones conductuales*, 3(1), 1–11. doi: 10.1556/JBA.2.2013.017.
- Andreassen, C.S., Griffiths, M.D., Sinha, R., Hetland, J., & Pallesen, S. (2016) The Relationships between Workaholism and Symptoms of Psychiatric Disorders: A Large-Scale Cross-Sectional Study. *PLOS ONE* 11(5), 1-19. doi:10.1371/journal.pone.0152978.
- Andreassen, C. S., Bakker, A. B., Bjorvatn, B., Moen, B. E., Mageroy. N., Shimazu, A., Hetland, J., & Pallesen, S. (2017). Working Conditions and Individual Differences Are Weakly Associated with Workaholism: A 2-3-Year Prospective Study of Shift-Working Nurses. *Front. Psychol*, 8, 1-10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.02045/full#h1>.
- Arciniega, L. M., & González, L. (2006). What is the influence of work values relative

- to other variables in the development of organizational commitment?. *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50. <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>.
- Arciniega, L. M., y González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273-285. doi: 10.1174/021347412802845568.
- Arias, F., Varela, D., Loli, A., y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5147/5385>
- Ato, M., López, J. J., y Benavente, A (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en Psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Baruch. Y. (1998). The rise and fall of organizational Commitment. *Human Systems Management*, 17(2), 135-143. <https://content.iospress.com/articles/human-systems-management/hsm349>.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://www.jstor.org/stable/2773219>.
- Botero, C., y Delfino, G. (2019). Adicciones al trabajo: factores psicológicos predisponentes, consecuencias de la adicción y tratamientos psicológicos. *Revista Hologramática*, 30(1), 69-87. <https://www.researchgate.net/publication/334973696> Adicciones al trabajo f

[actores psicologicos predisponentes consecuencias de la adiccion y tratamientos psicologicos.](#)

Calderón, J., Laca, F., Pando, M. y Pedroza, F. (2015). Relación de la Socialización organizacional y el Compromiso Organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1400/1385>

Cares, F., Melo, M., y Sepúlveda, D. (2018). *Efecto mediador del compromiso organizacional sobre la adicción al trabajo* [Tesis de licenciatura, Universidad de Concepción]. Repositorio Dspace. <http://repositorio.udec.cl/xmlui/handle/11594/3233>.

Celina, H., y Campos, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>.

Chávez, N., Retes, R. F., & Dávila. M. (2018). Quantitative analysis of Workaholism and Behavior patterns on the staff of an institution of educational service. *Social Science Learning Education Journal*, 3(6), 92-99. <https://doi.org/10.15520/sslej.v3i6.2196>.

Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic: working values and values that work*. New York: American Management Association. <https://archive.org/details/workethic/working00cher>.

Chóliz, M. (2006). *Adicción al juego de azar*. Universidad de Valencia. [http://www.uv.es/choliz/ADICCION%20AL%20JUEGO%20\(MCholiz\).pdf](http://www.uv.es/choliz/ADICCION%20AL%20JUEGO%20(MCholiz).pdf).

Clark, L. A., Livesley, W. J., Schroeder, M. L., & Irish, S. L. (1996). Convergence of

- two systems for assessing specific traits of personality disorder. *Psychological Assessment*, 8(3), 294–303. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1040-3590.8.3.294>.
- Claire, M., y Böhr, M. R. (2004). Tres Dimensiones del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía y Lealtad. *Revista Ajayu*, 2(1), 1-7. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n\\_1a8.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n_1a8.pdf)
- Dávila, C., y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2), 272-302. [http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v32\\_n2/a04v32n2.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v32_n2/a04v32n2.pdf)
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.B., y Salanova, M. (2006a). Adicción al Trabajo: Concepto y Evaluación (I). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27, 24-30. [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2006\\_Del-L%C3%A9bano-Llorens-Schaufeli-Salanova-I.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2006_Del-L%C3%A9bano-Llorens-Schaufeli-Salanova-I.pdf)
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.B., y Salanova, M. (2006b). Adicción al Trabajo: Acciones Preventivas (II). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 28, 18-24. <http://www.want.uji.es/download/adiccion-al-trabajo-acciones-preventivas-ii/>.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22(1), 143-150. <http://www.psicothema.com/english/psicothema.asp?id=3709>.
- Del Líbano, M., Rodríguez, A. M., Llorens, S., Cifre, E., y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo y Flow: Una relación conflictiva. *Riesgo Laboral*, 6(14), 34-37. <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/18893/28621-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Edel, R., García, A., y Casiano R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*.

<http://www.eumed.net/librosgratis/2007c/340/Importancia%20del%20compromiso%20organizacional%20en%20las%20IES%20de%20Mexico.htm>.

Eurofound., & La Organización Internacional del Trabajo (2019), *Working conditions in a global perspective*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva.

<https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS696174/langen/index.hm>.

Ferguson, C. J. (2009). An Effect Size Primer: A Guide for Clinicians and Researchers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(5), 532–538. DOI: 10.1037/a0015808.

Fonseca, J. M. G., Cruz, C. E., y Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7-29. <http://dx.doi.org/10.18800/psico.201901.001>.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., y Konopaske, R. (2013). *Organizaciones: Comportamiento, Estructura y Procesos decimotercera edición*. México DF, México: Mcgraw-hill Interamericana Editores. <https://www.academia.edu/39262462/OrganizacionesComportamientoestructurayprocesos>.

Hellriegel, D., y Slocum, J. W. (2004). *Comportamiento Organizacional décima edición*. México DF, México: Thomson Editores. <https://www.academia.edu/8478303/ComportamientoOrganizacional-10maEdici%C3%B3nDonHellriegelandJohnW.Slocum-FL>.

Hernández, G.Y., y Castro, D. (2015). Responsabilidad social como estrategia activadora del Compromiso Organizacional de los trabajadores. *Revista*

*Negotium*, 30(10), 123-141. <http://ojs.revistanegotium.org.ve/index.php/negotium/article/view/181/168>

Liang, Y. W., y Chu, C.M. (2009) Rasgos de personalidad e incentivos personales y organizacionales: antecedentes de adicción al trabajo. *Comportamiento social y personalidad: An International Journal*, 37(5), 645–660. doi: 10.2224 / sbp.2009.37.5.645

Lichtenstein, M. B., Malkenes, M., Sibbersen, C., & Hinze, C. J. (2019). Work addiction is associated with increased stress and reduced quality of life: Validation of the Bergen Work Addiction Scale in Danish. *Scandinavian Journal of Psychology*, 19, 1-7. doi:10.1111/sjop.12506.

Loli, A. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de investigación en psicología*, 9(1), 37-67. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v9i1.4028>.

Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Carpio., Navarro, V., y Llacho. K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 18(1), 105-123. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/11781/10539>.

López, A., Ojeda, J.F., y Ríos, M. (2016). La Responsabilidad Social Empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de la ONU caso. *Revista de contabilidad*, 20(1), 36-46. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.01.001>.

Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez, M., Pérez, A., y Cánovas, A. M. (2009).

- El Coeficiente de correlación de los Rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera DE Ciencias Médicas*, 8(2), 1-19. <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>.
- Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo. (2018). *Informe anual del Empleo en el Perú 2018*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/353779-informe-anual-del-empleo-2018>.
- Montoya, E. M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* [tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/581494>.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879179900721>
- Mowday, R.T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–Organization*



*Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.*

<https://doi.org/10.1016/C2013-0-11207-X>.

Mowday, R.T. (1998). Reflexiones sobre el estudio y relevancia del compromiso organizacional. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 8(4), 387–401.

[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00006-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00006-6).

Muñoz, S., y Marín, M. J. (2017). Adicción al trabajo: Aspectos que influyen en su desarrollo y estrategias de promoción y prevención. *Revista electrónica “Psyconex” Psicología, Psicoanálisis y conexiones*, 9(14), 1-14.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/32>

[8506/20785324](https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/32/8506/20785324).

Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2006). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111–136. doi:10.1002/job.424.

Oates, W. E. (1968). On being a “Workaholic. *Pastoral Psychology*, 19(8), 16–20. doi:10.1007/bf01785472.

O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

<https://pdfs.semanticscholar.org/1eef/c51ff886acd6f2c317f8f25a3f42fe984ddb.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Trabajo decente*.

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.

Peña, M. C., Díaz, M. G., Chávez, A. G., y Sánchez, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las

- pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://ssrn.com/abstract=2808147>.
- Peiperl, M., & Jone, B. (2001). Workaholics and Overworkers: Productivity or Pathology?. *Group & Organization Management*, 26(3), 369-393. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.848.3904&rep=rep1&type=pdf>
- Porras, N. R., y Parra, L. C. (2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional. *Interacciones: Revista de Avances en Psicología*, 4(2), 105-113. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6591732>.
- Quiceno, J. M., y Vinaccia, S. (2007). La Adicción al Trabajo "Workaholism". *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 16(2), 135-142. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2819/281921793004>.
- Rahimi, H., & Seifollahi, N. (2018). The Relation between Workaholism and Organizational Commitment for Supply Chain Success. *International Journal of Supply Chain Management*, 7(5), 840-850. <https://ojs.Excelingtech.co.uk/index.php/IJSCM/article/viewFile/2470/pdf>
- Rakhshanimehr, F., & Jenaabadi, H. (2015). Relationship of Workaholism with Teachers' Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Psychology*, 6, 1469-1477. <https://pdfs.semanticscholar.org/f065/34acd93c8b20f2e6d352a51ba4ef2c275850.pdf>.
- Rezaei, N., Jalilian, K., Jalilian, H., & Jalilian, H. (2014). The Relationship between Workaholism and Organizational Commitment (The Case Study: Professors of Management Departments). *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4(5), 271-276.

[https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.%204\(5\)271-276,%202014.pdf](https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.%204(5)271-276,%202014.pdf).

Robinson, B. E., & Post, P. (1995). Work Addiction as a Function of Family of Origin and Its Influence on Current Family Functioning. *The Family Journal*, 3(3), 200–206. doi:10.1177/1066480795033003.

Robinson, B. E. (1996). The Psychosocial and Familial Dimensions of Work Addiction: Preliminary Perspectives and Hypotheses. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 447–452. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1996.tb01891.x>.

Salas, A. (2014). Adicciones Psicológicas y los nuevos problemas de salud. *Cultura* 28, 111-146. <http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU281adicciones-psicologicas-y-los-nuevos-problemas-de-salud.pdf>.

Salas, E., y Copez, A. (2018). ¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo. *Cultura*, 18(32), 331-352. <http://www.revistacultura.com.pe/wp-content/uploads/2018/11/necesito-seguir-trabajando-una-revision-conceptual-sobre-la-adiccion-al-trabajo.pdf>.

Salas, E., y Navarro, J. (2016). *Análisis de la Estructura interna del Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) Versión breve* [Sesión de congreso]. VI Congreso Regional de la Sociedad Interamericana de Psicología. Rosario, Argentina.

Salanova, M., Del Líbano, M., y Llorens, S. (2013). La Adicción al Trabajo. En B. Moreno & E. Garrosa. (Ed.), *Salud Laboral: Riesgos Laborales Psicosociales y Bienestar Laboral*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working

- excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 249–272. doi:10.1037/a0017537.
- Scott, K.S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314. DOI: 10.1023/A:1016986307298.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143 - 150. doi: 10.2307 / 2391824.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. doi:10.1037/1076-8998.1.1.27
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801\\_15](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15).
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A Review. *Journal of Addiction Research & Therapy*, 6(1), 1-10. doi: 10.4172/2155-6105.S6-001.
- Taris, T.W., & Schaufeli, W.B. (2003). Werk, werk en nog eens werk De conceptualisering, oorzaken en gevolgen van werkverslaving. *De Psycholoog*, 3, 506-512. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/202n.pdf>
- Téllez. A., García, C. H., & Corral, V. (2015). Effect size, confidence intervals and statistical power in psychological research. *Psychology in Russia: State of the Art*, 8(3), 27-46. <https://www.researchgate.net/publication/283153156>.
- Torres, M., y Torres, M. (2014). Relación entre marketing interno y el compromiso

organizacional de los trabajadores de una empresa pública de Lima. *Revista IIPSI Facultad De Psicología Unmsm*, 17(1), 209-226.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/8980>.

Varona, M.F. (1993). Conceptualización y Supervisión de la Comunicación y el Compromiso Organizacional. *Diálogos de la Comunicación*, 35, 68-77.

<http://dialogosfelafacs.net/wp-content/uploads/2015/35/35-revista-dialogos-conceptualizacion-y-supervision-de-la-comunicacion.pdf>.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418. doi:10.2307/257334

## **ANEXOS**

## ANEXO A

### MATRIZ DE CONSISTENCIA


#### COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ADICCIÓN AL TRABAJO EN COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EMPRESAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA.

| Formulación del problema   | Objetivos  | Hipótesis   | Variable   | Metodología   |
|--|--|---|--|---|
| ¿Existe relación entre compromiso organizacional y adicción al trabajo, en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana? | <p><b>Objetivo general</b><br/>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la adicción al trabajo en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar la relación entre la dimensión compromiso afectivo / normativo y la dimensión trabajar excesivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.</li> <li>Identificar la relación entre la dimensión compromiso afectivo / normativo y la dimensión trabajar compulsivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.</li> <li>Identificar la relación entre la dimensión compromiso de continuidad y la dimensión trabajar excesivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.</li> <li>Identificar la relación entre la dimensión compromiso de continuidad y la dimensión trabajar compulsivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.</li> </ul> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación entre compromiso organizacional y adicción al trabajo en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.</li> </ul> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación directa entre la dimensión compromiso afectivo / normativo y la dimensión trabajar excesivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.</li> <li>Existe relación directa entre la dimensión compromiso afectivo / normativo y la dimensión trabajar compulsivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.</li> <li>Existe relación directa entre la dimensión compromiso de continuidad y la dimensión trabajar excesivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.</li> <li>Existe relación directa entre la dimensión compromiso de continuidad y la dimensión trabajar compulsivamente en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima Metropolitana.</li> </ul> | <p><b>V1: Compromiso organizacional</b><br/>Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (Montoya, 2014)</p> <p><b>Dimensiones:</b><br/>Compromiso afectivo / normativo<br/>1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17 y 18.</p> <p>Compromiso de continuidad<br/>4, 8 y 13</p> <p><b>V2: Adicción al trabajo</b><br/>Dutch work addiction scale (DUWAS -10) (Del Libano et al., 2010). Validación peruana de la estructura interna (Salas y Navarro; 2016)</p> <p><b>Dimensiones:</b><br/>Trabajar excesivamente<br/>1, 2, 4, 6 y 8<br/>Trabajar compulsivamente<br/>3, 5, 7, 9 y 10</p> | <p><b>Tipo y diseño de investigación</b><br/>El presente estudio utilizó el método de investigación, como hacen mención Ato et al. (2013) de tipo empírica, descriptiva, correlacional y simple,</p> <p><b>Participantes</b><br/>Constituida por un total de 133 colaboradores que pertenecen al área administrativa de empresas privadas de la ciudad de Lima, en Perú en el año 2020.</p> |

## ANEXO B

# PERMISO PARA EL USO DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### Autorización autores originales – Dr. Meyer y Dra. Allen

 **Natalie Jean Allen** <nallen@uwo.ca>  
para mí ▾ 4 oct 2020, 11:33 ☆ ↶

🗨️ inglés ▾ > español ▾ [Ver mensaje original](#) Traducir siempre: inglés

Hola Joice

Gracias por su interés en utilizar la Encuesta de Compromiso de los Empleados del Modelo de Tres Componentes (TCM) en su investigación. Puede obtener información sobre la medida, una Guía del usuario y la propia medida en:

<http://employeecommitment.com/>

Para fines académicos o de investigación, elija el paquete académico. (No hay cargo por este paquete o por usar las medidas en proyectos de investigación).


Finalmente, aunque no lo mencionó, parece posible que quiera administrar las medidas de compromiso en español. Si es así, a este respecto, es posible que desee ponerse en contacto con el Dr. Luis Arciniega, quien desarrolló una versión en español de la TCM. El correo electrónico del Dr. Arciniega es [luis.arciniega@itam.mx](mailto:luis.arciniega@itam.mx)

¡Te deseo lo mejor en tu investigación!

Mejor,

natalia allen

### Autorización versión al español – Dr. Arciniega (2006)

 **LUIS MARTIN ARCINIEGA RUIZ DE ESPARZA** <luis.arciniega@itam.mx>  
para mí ▾ dom, 4 oct 2020, 12:57 ☆ ↶

A través de estas líneas autorizo a: Joice Bernilla Yumpe, estudiante de licenciatura de la Universidad San Martín de Porres a utilizar para fines de investigación académicos la adaptación al español que realizamos del cuestionario de Meyer y Allen (1997) para medir compromiso organizacional publicado en 2006 en la Revista de Psicología Social (Arciniega & González, 2006). En mi página web se podrán encontrar (<https://www.luisarciniega.org/other-spanish-scales.html>):

La escala y su procedimiento de corrección: <https://www.luisarciniega.org/commitment-scale.htm>  
Percentiles nacionales para una muestra de caso 5,000 trabajadores mexicanos [https://www.luisarciniega.org/uploads/1/9/2/9/1929011/national\\_percentiles\\_n4727.pdf](https://www.luisarciniega.org/uploads/1/9/2/9/1929011/national_percentiles_n4727.pdf)

Diversas publicaciones en las que hemos empleado el cuestionario en México y Latinoamérica entre las que se incluyen y se adjuntan a este correo:

Arciniega, L.M., Allen, N.J., & González, L. (2018). Don't mess with my company: An exploratory study of commitment profiles before and after dramatic external events. *Journal of Management & Organization*, *24*, 224-238. doi: [10.1017/jmo.2017.5](https://doi.org/10.1017/jmo.2017.5)

Arciniega, L.M. (2016). Organizational commitment: A Latin American soap opera. In J.P. Meyer (Ed.), *Handbook of employee commitment*, pp. 433-446. Cheltenham, UK: Edward Elgar. ISBN 978-78471-173-3

Arciniega, L.M. & Menon, S.T. (2013). The Power of Goal Internalization: Studying Psychological Empowerment in a Venezuelan Plant. *International Journal of Human Resource Management*, *24*, 2948-2967.


Arciniega, L.M. & González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: Análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, *27*, 273-285.

Arciniega, L.M. & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?. *Revista de Psicología Social*, *21*(1), 35-50

Suerte con tu proyecto de investigación.

Dr. Luis Arciniega Ruiz de Esparza  
ITAM Ciudad de México

### Autorización validación peruana – Montoya (2014)

 **Elizabeth Montoya Santos** <conversamos@elizabethmontoya.com>  
para mí ▾ lun, 5 oct 2020, 06:10 ☆ ↶

Hola Joice, gracias por ponerte en contacto conmigo.

Sobre la escala de Meyer y Allen yo lo valide en una población de Lima, Perú. En caso uses mi propuesta tan solo necesitarás mi autorización que desde ya te la doy sin problema. En caso desees contactar a los autores principales si deberás ubicar a Allen o Meyer, ellos me refinaron con Luis Arciniega quién trajo la escala en español y me brindó la autorización para aplicar tu prueba en población peruana.

Éxitos para la investigación.

Saludos cordiales

Elizabeth Montoya Santos  
Empleabilidad | Recruiter


[conversamos@elizabethmontoya.com](mailto:conversamos@elizabethmontoya.com)  
+34 661 612 588




## ANEXO C

### PERMISO PARA EL USO DE DUTCH WORK ADDICTION SCALE – DUWAS 10

#### Autorización - Autores originales – Dr. Schaufeli

 **Schaufeli, W.B. (Wilmar)** <w.schaufeli@uu.nl>  
para mí ▾ vie, 16 oct 2020, 10:33 ☆

 inglés ▾ > español ▾ [Ver mensaje traducido](#) [Traducir siempre](#)

Dear Joice,


Thank you very much for your interest in my work.  
You may use the DUWAS free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.  
Please visit my website (address below) from which the DUWAS can be downloaded, as well as all my publications on the subject.  
Good luck with your research.


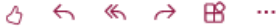
With kind regards,

Wilmar Schaufeli  
**Wilmar B. Schaufeli, PhD** | Professor emeritus of Work and Organizational Psychology | *Social, Health & Organizational Psychology* | Utrecht University | P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands | Phone: (31) 6514 75784 | Site: [www.wilmarschaufeli.nl](http://www.wilmarschaufeli.nl) | [citations](#)

#### Autorización - Validación Peruana – Dr. Edwin Salas

**CONSULTA - INSTRUMENTO DE ADICCIÓN AL TRABAJO (DUWAS)**

 **JOICE BERNILLA YUMPE**  
Estimado Dr. Edwin Salas Gusto en saludarlo, en el último mensaje, me comentó que el instrumento de Adicción al ... Mar 3/11/2020 11:29

 **EDWIN SALAS BLAS**   
Para: JOICE BERNILLA YUMPE Jue 15/10/2020 17:44

Estimada Joice  
Voy a buscar el material que me pide, el asunto es que ese trabajo no se materializó en un artículo, pero si en una presentación que hicimos en un evento académico. Voy a buscarlo  
Saludos  
Esalas

## ANEXO D

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Te invitamos a participar en una investigación conducida por Yuriko Claudia Cano Pashco y Joice Bernilla Yumpe, estudiantes de 10mo ciclo de la carrera de Psicología en la Universidad de San Martín de Porres, Lima.

El propósito del estudio es identificar el compromiso que tiene con su organización, y además, como este se relaciona con la adicción al trabajo en colaboradores del área administrativa de empresas privadas de Lima.

Su participación es anónima, voluntaria y la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio. Si usted accede a ser parte de la investigación, deberá llenar dos cuestionarios que tomará aproximadamente 10 minutos.

En caso de cualquier duda o inquietud puede contactarse a los siguientes correos electrónicos joyce.bernilla@gmail.com; yuriclau29@gmail.com.

Agradecemos anticipadamente su participación.

¿Acepta participar en la presente investigación?

Acepto

Link de formulario: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdlkUa5flk-RkBwj-w-5l0g1-6UyLZcHv9tYvdND0iP4Vcdsw/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdlkUa5flk-RkBwj-w-5l0g1-6UyLZcHv9tYvdND0iP4Vcdsw/viewform?usp=sf_link).

## ANEXO E

### FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Fecha: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

**1. Género:**

- Femenino
- Masculino
- Otros: \_\_\_\_\_

**2. Estado civil:**

- Soltero (a)
- Casado (a)
- Conviviente
- Separado (a)
- Viudo (a)

**3. Grado de instrucción**

- Primaria
- Secundaria
- Superior técnico incompleto
- Superior técnico completo
- Superior universitario incompleto
- Superior universitario completo
- Maestría
- Doctorado

**4. ¿Cuál es el puesto que tiene dentro de la empresa?**

\_\_\_\_\_

**5. ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa**

- Menos de un año
- 1 a 5 años
- 6 a 10 años
- De 11 años a más

**6. ¿Cuántas horas trabaja al día?**

---

Muchas gracias