



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA EXPLORACIÓN
TEÓRICA**

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

Autora:

**Bach. Ardiles Ugaz Lucy Elizabeth
ORCID: 0000-0002-1314-5263**

Asesor:

**MSc. Montenegro Ordoñez Juan
ORCID:0000-0002-7997-8735**

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

**Pimentel – Perú
2020**

APROBACIÓN DEL JURADO

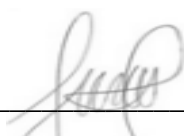
ADICCIÓN AL TRABAJO: UNA EXPLORACIÓN TEÓRICA

Aprobación de la tesis



Bach. Ardiles Ugaz Lucy Elizabeth

Autora



MSc. Juan Montenegro Ordóñez

Asesor Metodológico



Mg. Paula Elena Delgado Vega

Presidente de Jurado



MSc. Juan Montenegro Ordóñez

Secretario de Jurado



Lic. Carmen Gretel Bulnes Bonilla

Vocal de Jurado

DEDICATORIAS

A mis padres, que siempre me motivaron a cumplir esta meta todo lo que soy es gracias a ellos, desde pequeña me enseñaron a no tener miedo a luchar por mis sueños y levantarme cada vez que tropiezo.

A mis hermanos que con su alegría y su ayuda hicieron de esta etapa una de las más divertidas, por brindándome su tolerancia, cariño, y comprensión, por ser mi alegría en los momentos más difíciles.

Lucy Elizabeth

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a quienes confiaron en mí y me motivaron en esta bella etapa que de mi vida.

Primero me gustaría expresar mi gratitud hacia Dios por brindarme salud, protección y sabiduría en los momentos que me sentía más vulnerable.

A mis padres, José y Rita quienes me apoyaron durante estos cinco años y medio gracias por su amor inmenso, por sus palabras de aliento, por su guía y apoyo he llegado a culminar una de las metas más grandes de mi vida.

A mis hermanos Luis y Joselo por siempre estar conmigo y por sus consejos gracias por amanecer conmigo cada vez que lo necesite por no dejarme sola y acompañarme en este camino.

A todos los docentes que me enseñaron en el transcurso de estos años, quienes me brindaron las mejores enseñanzas para culminar mi carrera universitaria.

Lucy Elizabeth

RESUMEN

La investigación es de tipo cualitativa, su finalidad es analizar la adicción al trabajo a nivel mundial 2010-2020, haciendo uso de una revisión de artículos científicos de revistas y paginas virtuales de alto impacto, de igual manera se tomó en consideración investigaciones de repositorios de universidades a nivel nacional e internacional, para obtener información confiable. Se obtuvieron como resultados que el concepto en relación adicción al trabajo, ha ido evolucionando, así mismo se observó que existen antecedentes familiares, personales y organizacionales que influyen a posteriormente para desencadenar una adicción al trabajo, también se encontraron perfiles y tipos de personas adictas. Se concluye que la adicción al trabajo aun es un tema de estudio que no ha sido tan explorado en Latinoamérica como para que los manuales CIE, DSM lo consideren como trastorno psicológico, por tanto, hay que ahondar más en esta variable.

Palabras clave: Adicción, trabajo, rendimiento laboral.

ABSTRACT

The research is qualitative, its purpose is to analyze work addiction worldwide 2010-2020, making use of a review of scientific articles from journals and virtual impact pages, in the same way, research from repositories of universities nationally and internationally, to obtain reliable information. The results were obtained that the concept in relation to work addiction has evolved, likewise it was observed that there are family, personal and organizational antecedents that influence later to trigger a work addiction, profiles and types of addicted people were also found. It is concluded that the addition to work is still a subject of study that has not been so explored in Latin America for the CIE and DSM manuals to consider it as a psychological disorder, therefore, it is necessary to delve more into this variable.

Keywords: Addiction, work, job performance.

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL JURADO	ii
DEDICATORIAS.....	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Planteamiento del problema.....	9
1.2. Antecedentes de estudio.....	10
1.3. Abordaje teórico.....	17
1.4. Formulación del problema.....	21
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	21
1.6. Objetivos.....	21
1.7. Limitaciones.....	21
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	22
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	22
2.2. Escenario de estudio.....	22
2.3. Caracterización de sujetos.....	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
2.5. Procedimientos para la recolección de datos.....	23
2.6. Procedimiento de análisis de datos.....	26
2.7. Criterios éticos.....	26
2.8. Criterios de rigor científico.....	26
III. REPORTE DE RESULTADOS	27
3.1. Análisis y discusión de los resultados.....	27
3.2. Consideraciones finales	31
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40
Fichas resumen.....	40

I. INTRODUCCIÓN

Como bien se conoce, trabajar es la acción que realiza hombre, el mismo que se lleva a cabo por medio del esfuerzo, tanto físico como intelectual, con el objetivo del desarrollo personal y profesional de los individuos (Garrido, 2014).

El trabajo es esencial para la vida, puesto que va a otorgar bienestar a quienes lo realizan, brindando una sensación de pertenencia dentro de la sociedad, así como también posibilita las relaciones con otras personas que tengan objetivos comunes. Además, el sentirse productivo mediante la realización de un trabajo, influirá en la autoestima, llegando incluso a generar cierto status social (Alcover, Moriano, Osca y Topa, 2012).

Sin embargo, existe una proporción de personas que puede llegar a dedicarle una cantidad mayor a la necesaria, lo que puede devenir en consecuencias negativas para su salud, inclusive también dentro de su mismo trabajo; es por esto, que esas características han formado parte de investigaciones y es lo que se conoce como adicción al trabajo (Salanova, Del Libano, Schaufeli, Llorens y Fidalgo, 2008).

De hecho, este estudio sirve para dar a conocer las características de esta adicción, por lo que se divide de la siguiente manera:

En el apartado I, se expone la realidad problemática, se dan a conocer los antecedentes, aportes teóricos, así como también los objetivos, limitaciones y la justificación.

En el apartado II, se encuentra el diseño y tipo de investigación, la caracterización de los sujetos, así como su escenario, las técnicas y procedimientos que se utilizaron, y los criterios tanto éticos como de rigor científicos que guiaron a la investigación.

Finalmente, en el último apartado se dan a conocer los principales hallazgos que se han obtenido por medio de la revisión documentos de los aportes teóricos y se concluye con las consideraciones de todo el trabajo realizado.

1.1. Planteamiento del problema.

El trabajar es parte de la vida del ser humano, se ha evidenciado que se pasa más horas trabajando que compartiendo momento en familia o reuniones como amigos (Jaén, 2016); en ocasiones las empresas reducen costos y beneficios para el trabajador, pero no horas laborables, no suelen tener en cuenta el rendimiento laboral de cada trabajador por ello se ven obligados a trabajar horas extras (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

En estos años se ha observado, que las horas de trabajo han ido aumentando, a pesar de la tecnología que fue creada a alivianar el trabajo, otro de los factores es la rivalidad entre empresas cuyas organizaciones exigen que el trabajador cumpla con la meta, por ello se evidencia en la mayoría de trabajadores que existe una línea entre vida laboral y personal que está en muchas ocasiones se torna difusa, ya el trabajador se sobre carga de labores, en algunos casos se puede estar hablando de una adicción por trabajar (Moyer, Aziz, y Wuensch, 2017; Pan, 2018)

Las empresas al observar el desempeño de sus trabajadores analizan aspectos que interfieran con la productividad y desarrolla laboral (OIT, 2017); se identificó temas como un mal manejo de tiempo, cargos no acordes a la capacidad del trabajador, funciones que no corresponden con el puesto, desencadenando un inadecuado rendimiento y sobre carga laboral que como consecuencia trae consigo, llevar él trabajó de oficina a casa y posteriormente una adicción al trabajo (Valdivieso, 2018).

Por otro lado, el comportamiento adictivo al trabajo en un inicio tiene relación con los incentivos, aumento salarial y ascenso de puesto (Moyer et al., 2017), pero luego las ganas de ascender laboralmente o de obtener veneficios cambia y ya no es suficiente, porque el trabajador se acostumbra al hecho de trabajar sin tener un límite entre su vida laboral y personal (Chóliz, 2006; Cruzado, Matos, y Kendall, 2006).

La adicción es una tendencia compulsiva por la que el individuo pierde su capacidad de dominio de sí mismo cuando se habla de adicción

hace referencia a la dependencia de sustancias psicoactivas, consumo de bebidas alcohólicas, fármacos, juegos al azar (Cosacov, 2007), uso de aparatos electrónicos (televisión, celular y computadora) y uso de internet en estos últimos años se ha evidenciado una dependencia emocional, a una persona, objeto, lugar o rutina (Ezequiel, 2016).

La primera definición de adicción laboral hace referencia a que es una necesidad excesiva de trabajar fuera del horario laborable que afecta a la salud física y emocional, así como a las relaciones interpersonales al no saber cómo controlar los impulsos por trabajar (Oates, 1971).

Una connotación de adicción al trabajo es la compulsión por estar trabajando, y el placer que genera el dedicar casi todo el día a trabajar en búsqueda de la realización personal (Scott, Moore y Miceli 1997), en el mismo año se planteó otra forma de definir adicción laboral siendo entendida como un desequilibrio emocional, caracterizado por demandas autoimpuestas, así como trabajar desmesuradamente, en búsqueda de un bien económico propio (Robinson, 1997).

La más reciente definición de adicción al trabajo desde una perspectiva negativa es considerada un daño psicoemocional, físico y comportamental caracterizado por el impulso y pensamiento constantemente por trabajar (Salanova, Del Libano, Schaufeli, Llorens, y Fridalgo, 2008).

En este sentido, la investigación parte de una revisión teórica de aportes, hallazgos y evolución del tema a lo largo de los años (Ato, López, y Benavente, 2013), Se evidencia que en Latinoamérica existen pocas publicaciones sobre la variable, por lo cual esta investigación podría contribuir a futuros hallazgos sobre la variable.

1.2. Antecedentes de estudio.

Internacional

Aziz, Zamar y Wuensch (2018) realizaron un trabajo titulado: la búsqueda sin fin del autovalidación a través del logro: un examen de la autoestima en relación con la adicción al trabajo, en Estados Unidos, tuvo como objetivo encontrar la relación entre el autoestima y adicción al

trabajo, para ello se recopiló datos de 414 trabajadores de la universidad Sudeste de Luisiana, se aplicó la escala holandesa de DUWAS y entrevistas personales como resultado se encontró que la autoestima y la adicción al trabajo tiene una relación negativa ya que una baja autoestima puede provocar adicción al trabajo porque los trabajadores que presenta un autoestima por debajo de lo normal tienen más predisposición a pasar horas trabajando en búsqueda de sentirse mejor.

Gillet, Morin, Sandrin y Houle (2018) realizaron su estudio titulado Investigación de los efectos combinados de la adicción al trabajo y el compromiso laboral: una sinergia sustantivo-metodológica de metodologías centradas en variables y centradas en la persona, en dos países: Francia y Canadá, cuyo objetivo fue conocer si la adicción al trabajo y el compromiso laboral se combinan entre sí, diseño correlacional, para la muestra se hizo uso de dos estudios en el estudio 1 participaron 160 trabajadores canadienses y para el estudio 2 participaron 283 trabajadores franceses, se hizo uso del instrumentó DUWAS lo cual arrijo como resultados que los trabajadores de ambas muestras que tienen compromiso con la empresa muchas veces presentan agotamiento, desganos y cansancio esto debido a la sobre carga laboral, así mismo se identificó que presentan características de trabajadores adictos al trabajo.

Shkoler, Rabenu y Tziner (2017) realizaron una investigación en Israel titulada: La adicción al trabajo en relación a factores externos e internos, cuyo objetivo fue establecer los factores de la adicción al trabajo externos y internos, es tipo exploratorio se realizó el mismo estudio en dos tiempos y muestras diferentes, la primera muestra 158 empleados analizando los factores familiares dentro y fuera de hogar, así como los factores organizacionales en el puesto y empresa, la segunda muestra 349 trabajadores analizando los mismos factores de familia y organización; se hizo uso de la escala DUWAS-10 en su versión abreviada. El resultado fue que en la primera y segunda nuestros los trabajadores casados o con hijos tienen más tendencia a trabajar más horas por buscar algo mejor que ofrecer a sus familias, en cuanto a los

factores organizacionales estudiados en estrados nuestras se encontró que los trabajadores menores a 35 años trabajan más horas porque buscan ascender de puesto.

Garrido (2016) realizó una investigación en España titulada: Características de adicción al trabajo en detección y prevención, cuyo objetivo conocer las características que predisponen a la misma, a nivel organizacional e individual en Madrid, se trabajó con una población de 544 personas entre médicos, docentes, administradores y personal técnico de estas carreras, se contó con una población igualitaria de 272 hombres y 272 mujeres de entre 25 a 45 años para esta investigación se hizo uso de la escala DUWAS-10 en su versión abreviada de adicción al trabajo de Schaufeli. Como resultado se obtuvo la aparición de síntomas físicos al pasar muchas horas trabajando y problemas emocionales, sin embargo, estos síntomas físicos no son suficientes para determinar una adicción al trabajo, siendo preciso evaluar otros aspectos como familia, entorno social, creencias y cultura organizacional.

Jackson, Fung, Moore y Jackson (2016) llevaron a cabo una investigación comparativa en los países de Estados Unidos y Australia, titulada: Personalidad y adicción al trabajo, la cual tuvo como objetivo conocer las características de la personalidad de un trabajador adicto al trabajo, investigación correlacional, con una muestra 476 trabajadores a tiempo completo de Australia, mientras que la segunda muestra comprendía 105 gerentes de los Estados Unidos. Se aplicó el instrumento de 5 Grandes biosocial de Eysenck (1967) para evaluar personalidad y para evaluada adicción al trabajo se hizo uso de escala de DUWAS, se cuanto a los resultados mostraron que la adicción al trabajo no está relacionada con la personalidad narcisista, pero si con la personalidad observa compulsiva.

Keller, Baumeler y Hirschi (2016) realizaron una investigación en Alemania titulada: Clima en una organización y adicción al trabajo: aspectos negativos, cuyo objetivo fue conocer la percepción del clima en una organización y la adicción al trabajo. Se realizó un análisis con 812 empleados de sexo femenino y masculino haciendo uso de escala

holandesa de Duwas en su versión original como resultados se obtuvo que el clima competitivo se relaciona con la adicción al trabajo, se comprobó que la competencia en una empresa insensitiva al trabajador a esforzarse más, pero cuando no se tiene un límite entre trabajo y vida personal puede desencadenar una posible adicción.

Quiñones, Griffiths y Kakabadse (2016) en Reino Unido hicieron un estudio titulado: Uso compulsivo de Internet y adicción al trabajo: un estudio longitudinal exploratorio de dos ondas, cuyo objetivo fue conocer si el uso excesivo del internet puede desarrollar una adicción al trabajo, estudio exploratorio que duró 6 meses con un total de participantes de 244 utilizaron el internet como parte de sus funciones ocupacionales a tiempo completo, todos los cambios fueron evaluados y registrados, se hizo uso de la escala DUWAS-10 en su versión abreviada. Los resultados obtenidos fueron que el uso del internet puede acrecentar la adicción al trabajo ya que personas que estaban conectadas a internet trabajan sin mirar la hora o cuánto tiempo pasaban trabajando.

Serrano, Boada, Gil y Vigil (2016), realizaron una investigación en Barcelona titulada: Un estudio de antecedentes de adicción al trabajo, que tuvo como objetivo conocer los antecedentes de adicción al trabajo, contando con una participación de 513 trabajadores de ambos sexos, para ello se aplicó la escala de DUWAS 10. El resultado fue que la adicción al trabajo se puede predecir mediante los antecedentes comportamentales y familiares.

Innanen, Tolvanen y Salmela-Aro (2014) llevaron a cabo un estudio en Finlandia titulado: Agotamiento y adicción al trabajo en empleados altamente educados, que tuvo como objetivo examinar el agotamiento, comportamiento adicción al trabajo en trabajadores de una universidad, diseño correlacional en cuanto a muestra fue de 292 trabajadores universitario 77 hombres, 215 mujeres, los instrumentos utilizados fueron cuestionario Maslach Burnout, escala holandesa de DUWAS, donde se obtuvo como resultado que el trabajo arduo se puede convertir en adicción y que trae como consecuencia agotamiento, pero ello tiene mucho que ver con el comportamiento organizacional de cada trabajador.

Marino, Boada y Prizmic (2013), en España realizaron su investigación titulada: La irritabilidad y la adicción al trabajo, donde se plantearon como objetivo encontrar la relación entre las variables: Irritabilidad y adicción al trabajo; se necesitó de 285 personas de diversas carreras de ambos sexos, entre 28 a 52 años, se utilizó el instrumento Holandés de Acción al trabajo. Obteniendo como resultado que estas dos variables se correlacionan entre sí; por otro lado, la irritabilidad está muy ligada al gusto por trabajar que, influyendo en el desempeño, así como también en el cumplimiento de metas.

Balducci, Cecchin, Fraccaroli y Schaufeli, (2012) realizaron un estudio en Italia titulado: Explorando la relación entre la adicción al trabajo y el comportamiento agresivo en el lugar de trabajo: el papel de la emoción relacionada con el trabajo, cuyo objetivo es conocer si hay una relación entre comportamiento agresivo y adicción al trabajo, diseño correlacional, no experimental, se contó con una muestra 574 al comienzo de la investigación y luego 282 trabajadores, se hizo uso del instrumentó de DUWAS para adicción laboral de, así mismo del cuestionario de agresividad. Resultado fue que la adicción al trabajo puede influir en la agresión dentro del centro de trabajo ya que componentes como frustración, estrés, cansancio puede provocar poca tolerancia y traer como consecuencia una reacción agresiva.

En Colombia en la ciudad de Bogotá, Castillo y Gómez (2012) realizaron una investigación titulada: Trabajo excesivo en una empresa colombiana: Un estudio de la aplicación de la prueba de adición al trabajo de DUWAS, cuyo objetivo fue identificar las características de la adicción al trabajo en colaboradores colombianos que presente adicción al trabajo, para ello se hizo uso de la escala Duwas en su versión original (Escala Holandesa), los participantes fueron al azar de una muestra multiocupacional siendo un total de 654. Los resultados fueron 67% de personas que trabajan en cargos ejecutivos o administrativos tiene más tendencia a desarrollar adicción comportamental.

Clark, Lelchook y Taylor (2010) en Estados Unidos, en el estado de Detroit, realizaron una investigación netamente teórica titulada: Más allá

de los cinco grandes: cómo el narcisismo, el perfeccionismo y el afecto disposicional se relacionan con la adicción al trabajo, cuyo objetivo fue conocer como las personalidades narcisistas y perfeccionistas pueden desarrollar adicción al trabajo como resultado se obtuvo que el perfeccionismo tiene tres componentes que influyen para desarrollar una adicción psicológica los cuales son altos estándares, discrepancia y orden; por otro lado, el narcisista también presenta tres componentes que son impaciencia, compulsión al trabajo y control se pudo concluir que estos trastornos de la personalidad tienen relación con la adicción al trabajo.

En Chile, Vega y Moyano (2010), realizaron un estudio titulado: Satisfacción en académicos y adicción al trabajo de una universidad pública de Chile, se plantearon como objetivo obtener indicadores de satisfacción y adicción por trabajar, se realizó con una muestra de 105 académicos de ambos sexos, cuyas edades fueron entre 25 y 75 años de una universidad estatal chilena para ello se usó el Test Riesgo de Adicción Labora se hizo uso de la escala DUWAS-10 en su versión abreviada. Se obtuvo que los académicos se pasan más horas de las exigidas por la institución para cumplir con sus metas como docente, en cuanto a los académicos que trabajan en oficina se sienten frustrados y estresados a diferencia de los que trabajan con estudiantes.

Nacional

Así mismo en Perú, Núñez (2019) realizó una investigación en la ciudad de Lima, titulada: Riesgo por adicción al trabajo en bomberos voluntarios donde se planteó como objetivo determinar si la adicción al trabajo trae componentes negativos o componentes positivos en los bomberos de Lima Metropolitana. La muestra se compuso por 330 bomberos de ambos sexos de entre 18 a 65 años. Se obtuvo como resultado que la adicción al trabajo comienza de forma positiva con las ganas de aportar más a la compañía, pero se vuelve algo patológico cuando el trabajador ya no discierne en qué punto esto afecta a su estado de salud físico y mental, cabe resaltar que aun en (5a. ed.), no se incluye en la adicción al trabajo como un problema de salud mental.

Izquierdo y Romero (2019) llevaron a cabo un estudio titulado: Influencia de satisfacción en jóvenes y la adicción al trabajo, donde tuvieron como objetivo determinar si existe influencia entre adicional al trabajo y rendimiento laboral, de diseño transversal, no experimental la muestra fue de 310 jóvenes de entre 18 y 30 años de diferentes carreras. Se utilizó la escala de DUWAS en la cual se obtuvo como resultados que el rendimiento de cada trabajador puede influir en desencadenar una adicción al trabajo todo depende de las horas trabajadas.

Vega (2018), llevo a cabo un trabajo titulado: Calidad de vida en una empresa y adicción al trabajo, cuyo objetivo fue conocer la calidad de vida que brinda una empresa y la adicción al trabajo, diseño correlacional, tipo descriptivo; contando con una participación de 60 personas, se aplicó el Cuestionario de Calidad Vida Laboral y test de adicción al trabajo. se obtuvo como resultados que el clima en la empresa y las tareas laborales pueden influir para desencadenar una adicción cognitiva o comportamental.

Rocha (2017) en Lima, realizó su estudio titulado: Relación entre satisfacción al trabajar y adición al trabajo, tuvieron como objetivo encontrar la relación entre satisfacción al trabajar y adición al trabajo de dos empresas. Diseño correlacional, muestra no probabilística; se contó con la participación de 60 colaboradores de entre 27 y 39 años, para realizar esta investigación se aplicó instrumento de DUWAS -10 sobre adicción y el instrumento NEO-FFI. Por lo tanto, se obtuvo que los colaboradores que presenten puntuaciones altas en la satisfacción por trabajar horas extras, tienen mayor tendencia a de desarrollar una adicción laboral positiva, por lo contrario, a las personas que obtuvieron un puntaje bajo en satisfacción laboral y un puntaje alto en la escala de adicción al trabajo son personas que tienen tendencia a una adición negativa que puede destruir la vida del trabajador a largo plazo.

Local

Garrido (2018), en Chiclayo, llevó a cabo una investigación titulada: Detección de adicción al trabajo en trabajadores de una empresa

Chiclayana, cuyo objetivo fue conocer la adicción al trabajo en trabajadores de una empresa Chiclayana para este estudio se contó con 96 trabajadores de diferentes áreas entre hombres y mujeres en porcentajes iguales, tuvo un diseño descriptivo no experimental, se hizo uso de la escala de adicción laboral, lográndose identificar que los factores sociodemográficos intervienen en ella, así también se encontró que los hombres tienen más tendencia a sufrir de adicción al trabajo que las mujeres.

1.3. Abordaje teórico.

Conceptos principales relacionados a la adicción al trabajo

Adicción: Hace referencia a la dependencia sustancias psicoactivas, consumo de bebidas alcohólicas, fármacos, juegos al azar (Cosacov, 2007).

Adicción al trabajo: Es una compulsión por trabajar más de las horas establecidas por decisión propia debido al impulso y pensamientos por trabajar constantemente en búsqueda de la realización personal que trae en la mayoría de casos consecuencias negativas afectando la salud física y emocional (Oates, 1971; Scott et al., 1997; Robinson, 1997; Salanova et al., 2008).

Comportamiento adictivo: Manera de actuar y reacciones adictivas que desarrollan en la interacción social con un grupo de personas o de manera individual (Ezequiel, 2016).

Compulsión: Inclinación, pasión por alguien o algo de forma repetitiva, repetición de acción sin controlar (Real Academia, 2014).

Daño psicosocial: Perjudican la salud de los trabajadores, causa estrés, enfermedades inmunitarias, respiratorias, cardiovasculares, gastrointestinales (Moreno, 2011).

Desempeño laboral: Es el esfuerzo y la capacidad de ejercer una labor con eficiencia y eficacia según sus capacidades (De Arquer, 2009).

Productividad: Hace referencia a resultados obtenidos por el ser humano al realizar una labor (Ezequiel, 2016).

Rendimiento laboral: Son acciones relevantes para las metas de la organización, hace referencia que cuando el comportamiento está acorde

a lo que se debe trabajar es más probable que se obtenga el objetivo trazado en la empresa (Koopmans et al., 2013).

Salud física y emocional: Capacidad del hombre para contener un equilibrio entre cuerpo y mente y resolver conflictos de manera asertiva (Ezequiel, 2016).

Trabajo: Es la acción que es retribuida económicamente por el esfuerzo humano aplicado a la producción (Real Academia, 2014).

Modelos de adicción al trabajo

Modelo cognitivo, afectivo y conductual

Se proponen comprender la adicción al trabajo mediante tres dimensiones básicas considerando, como primero al afecto, es la manera en que un trabajo influye en tu vida; la cognición, es la idea formada que tienes que a mayores horas de trabajó más pago o que a mayores horas de trabajo más reconocimiento; y la conducta, viene a ser la forma en la que actúas en tu entorno laboral, se identificó una serie de antecedentes que son significativos, como: disposiciones, la forma en la que estás dispuesto hacer tu trabajo; experiencias socio-culturales, es el aprendizaje del círculo de trabajó cultura, valores, normas (Sorensen y Feldman, 2007).

Modelo de Conflicto del rol

Otro modelo es el de conflicto del rol, propone que la adición está vinculada con las demandas laborales que trae consecuencias negativas para el empleado como cansión física, por las horas extras trabajadas, cansío mental por el tiempo que lleva el cerebro procesando información sin parar o recrearse, la adición laboral es un factor de riesgo, el cual se puede disminuir con un adecuado ambiente organizacional (Schaufeli, 2006).

Los tipos de adictos por trabajar

Los tipos más comunes de adictos al trabajo según (Polaino, Cabanyes & Del Pozo, 2003).

Adictos al trabajo: Son perfeccionistas, se caracterizan porque no saben decir no, experimentan mucho estrés laboral y aun así no delegan

sus actividades, pero aun así no se quejan así su enfermedad esa muy grave.

Entusiastas con el trabajo: Tienen un elevado conocimiento profesional, su rendimiento en el trabajo es casi excelente, son críticos, enérgicos, pueden liderar ya que sus subordinados confían en él.

Adictos pesimistas: Tienen la predisposición a la irritabilidad, que se exigen mucho así mismas porque consideran que lo que realizan no siempre es suficiente llegando al punto del estrés.

Adictos autoexigentes: Son personas que durante mucho tiempo han sido criticados y tienen poca tolerancia a la crítica para evitar eso se autoexigen en todo lo que realizan en ocasiones realizan hasta el trabajo de sus compañeros.

Adictos por estímulo: Son personas que su principal motivación es la familia o la realización personal.

Factores de la adicción al trabajo

Factores individuales

Familiar

Se ha perdido demostrar que la familia influye en la adicción al trabajo, esto suele suceder cuando un trabajador tienen carga familiar como un hijo pequeño, una madre enferma, las personas adictas al trabajo buscan siempre poder darle lo mejor a su familia, pero muchas veces lo hacen pagando un costo muy alto que es trabajar hasta no poder más; por otro lado, suele haber personas jóvenes que trabajan largas horas por el siempre hecho de no quiere llegar a su hogar este tipo de personas suelen disfrutar más de su trabajo que de su familia (Schwartz y Bilsky, 1987).

Valores personales

Los valores son una parte muy importante de cada ser humano, se suele decir que la educación que recibe cada persona desde que nace influye en su futuro, se suele hablar que si te criaron para ser un triunfador lo serás, pero si te criaron para ser un perdedor también lo serás; valores como la responsabilidad, perseverancia y puntualidad son

los predictores para buscar ser mejor y por ello querer trabajar horas extras para conseguirlo (Schwartz y Bilsky, 1987).

Factores organizacionales

Componentes organizacionales

La gran mayoría de empresas ilegales o que no siguen la norma de trabajo son reforzadoras de conductas adictivas en el trabajo, porque a las empresas les conviene monetariamente que las metas mensuales se cumplan antes de su tiempo límite, es muy frecuente observar que las empresas valoran más las horas trabajadas que la calidad del rendimiento (Porter, 2004).

Puesto de trabajo

La adicción por trabajar tiene una relación con tendencia de actuar y rasgos de la personalidad, pero los altos mandos de una empresa suelen ser los reforzadores para la adicción al trabajo, por las demandas laborales según al puesto de trabajo se cree que a más alto el cargo más horas de trabajo (Porter, 2004).

Perfiles de adictos por trabajar

Existen muchos perfiles con características diferentes y otras muy similares es por ello que el propone cinco perfiles de adicción al trabajo (Fernández, 2003).

El trabajador hiperambicioso: Busca el éxito y lucha por cumplir de proyectos personales y metas en su vida laboral.

El trabajador supercompetitivo: Necesita obtener triunfos en base a su rendimiento y reconocimiento de estos, lucha por ser el mejor y el único.

El trabajador culpabilizado: Se caracteriza por una mentalidad masoquista e insegura, se sobrecargada de trabajo de sus compañeros, suele pensar que es el único que puede realizar bien la labor.

El trabajador inseguro: se suele sentirse inferiores y buscan la aprobación de los jefes para tomar la oportunidad de ascender en la empresa.

El trabajador aislado y solitario: Se caracteriza por buscar vínculos afectivos de amistad se ofrece para realizar labores que no corresponde a sus funciones, en ocasiones se llevan el trabajo a casa.

1.4. Formulación del problema.

¿Cuáles son las características sobre adicción al trabajo a nivel mundial, 2010 – 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Este estudio, se ve justificado bajo los criterios establecidos por Hernández, Fernández y Baptista (2014):

A nivel teórico, este trabajo está sustentado en información y datos extraídos de repositorios científicos de alto impacto, lo que garantizan su confiabilidad; así también, se espera que lo recopilado sirva para futuros estudios, tanto de tipo cualitativo como cuantitativo, considerando que la adicción al trabajo es un fenómeno que se está tomando muy en cuenta en los últimos años a nivel global.

A nivel práctico, se espera que la recolección de información, sirva para promover investigaciones que corroboren lo que se ha podido encontrar respecto a la variable de adicción al trabajo, puesto que se exponen diversos estudios con resultados de valor científico.

1.6. Objetivos.

Objetivo general

Describir las características sobre adicción al trabajo a nivel mundial 2010-2020.

Objetivos específicos

Conocer los modelos teóricos explicativos sobre adicción al trabajo.

Conocer las características de las personas con adicción al trabajo.

Conocer cuáles son las investigaciones recientes respecto a la adicción al trabajo.

1.7. Limitaciones.

En el presente estudio, no se presentaron limitaciones, más allá de la disposición del tiempo para llevarlo a cabo.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación.

Este estudio se trata de una investigación teórica, enmarcado dentro del modelo cualitativo, bajo el diseño de revisión narrativa, donde lo que se busca es la recopilación y síntesis de la producción científica disponible respecto a una variable, utilizando fuentes bibliográficas, sin hacer uso de métodos estadísticos (Ato, López y Benavente, 2013).

2.2. Escenario de estudio.

En la actualidad, el mundo laboral está presentando múltiples cambios uno de ellos son las condiciones de contratación y el ambiente dentro de una organización (Porras, 2017).

Es así que la adicción al trabajo representa una temática que en los últimos años ha captado la atención de investigadores de la conducta humana, así como también de presionales (Porras y Parra, 2018).

En este sentido, parte del interés de esta variable tiene que ver con las repercusiones no sólo a nivel personal, sino también organizacional y social; es por ello que ha sido conveniente hacer una revisión de la información disponible respecto a la adicción al trabajo para analizarla y sintetizarla a fin de conocer aún más todo lo que comprende esta problemática.

2.3. Caracterización de sujetos.

En la bibliografía consultada se hace referencia a personas que trabajan activamente sin descanso fuera del horario establecido presentando algunas características de afección física y emocional producto del excesivo trabajo.

Dedicarse a un trabajo no está mal, de hecho, es lo esperado para todas las personas, considerando su desarrollo profesional y deseos de autorrealización; sin embargo, cuando ya está dedicación es excesiva, tienden a aparecer los problemas. Estos problemas que padecen quienes dedican mucho tiempo al trabajo son similares a las de una adicción, apareciendo malestar, estrés, cansancio, entre otros, incluso terminan afectando a sus relaciones tanto internas como externas dentro de la organización donde se desenvuelven, y, lo irónico, es que el rendimiento

laboral puede verse disminuido aun cuando se otorga más de lo que se debería (Aguilera, 2017).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Se hizo uso de la técnica análisis documental, consta en la selección de ideas relevantes de un documento o investigación a fin de poder recopilar información que aporte a esta investigación (Peña y Pirela, 2007).

Instrumentos

Se utilizaron fichas de resumen, parafraseo, anotaciones y subrayados con la finalidad de poder recopilar la información más relevante para esta investigación (Hernández, et al., 2014).

2.5. Procedimientos para la recolección de datos.

Para recopilar la información, se recurrió a diversas fuentes bibliográficas, en especial a los repositorios científicos de alto impacto, como por ejemplo ScienceDirect, Scielo, Redalyc, entre otros. Así mismo, se fueron filtrando según año y relevancia cada una de las publicaciones, con la finalidad de obtener información valiosa que aportó a la realización de este estudio, pudiendo realizar las fichas de resumen que facilitaron la estructuración de la información.

Autor(es)	Año	Título	País(es)	Fuente
Núñez	2019	Riesgo por adición al trabajo en bomberos voluntarios	Perú	Repositorio Universidad Cesar Vallejo Lima
Izquierdo y Romero	2019	Influencia de satisfacción en jóvenes y la adicción al trabajo	Perú	Repositorio Universidad Cesar Vallejo Lima
Aziz, Zamar y	2018	La búsqueda sin fin de la autovalidación a través del	Estados Unidos	ScienceDirect

Wuensch		logro: un examen de la autoestima en relación con la adicción al trabajo		
Gillet, Morin, Sandrin y Houle	2018	Investigación de los efectos combinados de la adicción al trabajo y el compromiso laboral	Francia y Canadá	ScienceDirect
Vega	2018	Calidad de vida en una empresa y adicción al trabajo	Perú	Repositorio Universidad Cesar Vallejo Lima
Garrido	2018	Detección de adicción al trabajo en trabajadores de una empresa Chiclayana	Perú	Scielo
Shkoler, Rabenu y Tziner	2017	La adicción al trabajo en relación a factores externos e internos	España	ScienceDirect
Rocha	2017	Relación entre satisfacción al trabajar y adicción al trabajo	Perú	Repositorio Universidad peruana Cayetano Heredia
Garrido	2016	Características de adicción al trabajo en detección y prevención	España	Scielo
Jackson, Fung, Moore y Jackson	2016	Personalidad y adicción al trabajo	Estados Unidos y Australia	ScienceDirect
Keller, Baumeler y Hirschi	2016	Clima competitivo y adicción al trabajo	Alemania	ScienceDirect
Quiñones,	2016	Uso compulsivo de Internet y	Reino	ScienceDirect

Griffiths y Kakabadse		adicción al trabajo: un estudio longitudinal exploratorio de dos ondas	Unido	
Serrano, Boada, Gil y Vigil	2016	Un estudio de antecedentes de adicción al trabajo	España	ScienceDirect
Innanen, Tolvanen y Salmela-Aro	2014	Agotamiento y adicción al trabajo en empleados altamente educados	Finlandia	ScienceDirect
Marino, Boada y Prizmic	2013	La irritabilidad y la adicción al trabajo	España	Scielo
Balducci, Cecchin, Fraccaroli y Schaufeli,	2012	Explorando la adicción al trabajo y el comportamiento agresivo en el lugar de trabajo	Italia	ScienceDirect
Castillo y Gómez	2012	Trabajo excesivo en una empresa colombiana: Un estudio de la aplicación de la prueba de adicción al trabajo	Colombia	Ciencia Salud
Clark, Lelchook y Taylor	2010	Más allá de los cinco grandes: cómo el narcisismo, el perfeccionismo y el afecto disposicional se relacionan con la adicción al trabajo	Estados Unidos	ScienceDirect
Vega y Moyano	2010	Satisfacción en académicos y adicción al trabajo de una universidad pública de Chile	Chile	ScienceDirect

2.6. Procedimiento de análisis de datos.

Obtenidos y seleccionados los artículos científicos y reportes de investigación confiables, se procedió a su análisis y síntesis haciendo uso de técnicas como el resumen, anotaciones y fichas, para organizar la información y extraer los datos más relevantes, considerando el tipo y diseño de este estudio, en el cual no se harán, ni se requieren, uso de métodos estadísticos (Ato et al, 2013).

2.7. Criterios éticos.

Criterio de ética de esta investigación se basa en lineamientos de valores éticos y morales de la Universidad Señor de Sipán (2019), sin ir contra el derecho de autor, se toma en cuenta los siguiente.

Objetividad: Orientar y respetar la actividad de investigación, sin ir contra los derechos de autor.

Finalidad: Respetar el procedimiento de investigación, teniendo presente el marco normativo.

Alcance: Para todos lo investigadores universitarios, sin ninguna excepción.

Principios generales: Libre elección de constructos de investigación, respeto a la dignidad de la persona.

Principios específicos: Realización de citas y referencias, respetando la propiedad intelectual.

2.8. Criterios de rigor científico.

Noreña, Moreno, Rojas & Malpica (2012), sostienen los siguientes criterios científicos.

Credibilidad: No se hace uso de opiniones segmentadas al estudio.

Reflexividad: Se hizo uso de un criterio neutro garantizando una investigación objetiva.

Adecuación: Coherencia entre el tema y la teoría del constructo a estudiar.

Relevancia: Resalta lo positivo que arroja la investigación.

Transferibilidad: Sumo cuidado al describir y trasportar datos del contexto original.

III. REPORTE DE RESULTADOS

3.1. Análisis y discusión de los resultados.

Dentro de los hallazgos más relevantes, luego de la revisión de la información disponible, podemos destacar los siguientes, los mismos que serán presentados en tablas para una mayor comprensión y síntesis:

Tabla 1.

Teoría y modelos explicativos sobre adicción al trabajo

Autor(es)	Año	Teoría/Modelo	Postulados
McMillan, O'Driscoll, Marsh y Brady	2001	Teoría de los rasgos de personalidad	La adicción al trabajo podría verse influenciada por elementos del entorno que fomentan su aparición, así también por la presencia de rasgos obsesivos-compulsivos en la persona
Peirpel y Jones	2001	Modelo esfuerzo y recompensa	Parte de dos factores: percepción del esfuerzo realizado percepción de la recompensa obtenida. De las diferentes combinaciones entre ambos elementos, surgen los siguientes tipos: adictos al trabajo, sobretrabajadores, retenedores y coleccionistas.
Sorensen y Feldman	2007	Modelo de cognición, efecto y conducta	Tiene que ver con la idea que se tiene del trabajo, como esto influye en la vida de la persona y la forma de interactuar en su entorno laboral.

Schaufeli, Bakker, Van der Heijden y Prins	2009	Modelo de conflicto del rol	La adicción al trabajo combinada con elevadas demandas de labor, puede desencadenar burnout.
Liang y Chu	2009	Modelo de la personalidad y los incentivos	La adicción al trabajo suele aparecer cuando se combinan los rasgos de personalidad y los incentivos organizacionales y personales.

Fuente: Autoría propia

En la tabla 1, podemos observar distintos modelos teóricos explicativos que intentan dilucidar los elementos que intervienen cuando una persona tiende a volverse adicta al trabajo, y cómo han ido evolucionando a lo largo del tiempo. Todos son importantes, sin embargo, a partir de los postulados de McMillan et al (2001), es que devienen las investigaciones posteriores, considerando que los rasgos de personalidad se tienen en cuenta en múltiples estudios, no sólo en el ámbito organizacional, sino también clínico y educativo.

De hecho, presenta similitudes con la propuesta de Liang y Chu (2009), quienes también toman en cuenta a los rasgos de personalidad, sumados a otros elementos organizacionales; incluso, Peirpel y Jones (2001) ya habían mencionado con anterioridad la importancia de las percepciones que tenían los colaboradores para que puedan desencadenar distintas tipologías, como los adictos al trabajo, overworkers, entre otros.

Así también, lo propuesto por, Sorensen y Feldman (2007) con su modelo de cognición, efecto y conducta, ha sido corroborado por el estudio de Serrano, Boada, Gil y Vigil (2016), quienes, mediante su investigación, determinaron que la adicción al trabajo puede predecirse mediante los antecedentes familiares de adicciones.

Tabla 2.

Características de las personas adictas al trabajo

Indicadores comportamentales
Trabajar seis o siete días a la semana con una suma de más de 50 horas
Descansar pobremente con la finalidad de hacer horas extras
Lleva a casa el trabajo de oficina
No le importa trabajar aun si está enfermo
Define su autoestima según los reconocimientos que obtenga
Su tema de conversación favorito es el trabajo
Evita los días libres
Suele descuidar su alimentación

Fuente: Extraído del estudio de Garrido (2014)

En la tabla 2 se mencionan algunos indicadores comportamentales que suelen observarse en las personas con adicción al trabajo; de hecho, esta recopilación fue realizada por Garrido (2014) a partir de otros estudios, donde son notorias las similitudes con las características que presentan otro tipo de adicciones (alcohol, drogas, juego, etc.).

Tabla 3.

Investigaciones actuales referentes a la adicción al trabajo

Autor(es) y año	Lugar	Variables	Hallazgos
Izquierdo y Romero (2019)	Lima	Adicción al trabajo y rendimiento laboral	El trabajar muchas horas con la finalidad de incrementar su rendimiento, puede predisponer a la aparición

			de la adicción al trabajo
Aziz, Zamar y Wuensh (2018)	Estados Unidos	Autoestima y adicción al trabajo	Una baja autoestima puede predisponer a la persona a volverse adicta al trabajo, en su búsqueda por sentirse mejor
Garrido (2018)	Chiclayo	Factores asociados a la adicción al trabajo	Los elementos sociodemográficos predisponen al colaborador a volverse adicto a su trabajo, y los hombres tienen más predisposición a compasión de las mujeres a sufrir esta adicción
Shkoler, Rabenu y Tziner (2017)	Israel	Factores que predisponen a la adicción al trabajo	Los colaboradores casados con hijos buscan trabajar más para ofrecer mejores condiciones a su familia, mientras que los colaboradores menores a 35 años, buscan trabajar más con el fin de ascender
Rocha (2017)	Lima	Adicción al trabajo y satisfacción laboral	Aquellos que se sientan más satisfechos con su trabajo, tienden a laborar más horas, y no necesariamente desarrollar una adicción al trabajo

Jackson, Fung, Moore y Jackson (2016)	Estados Unidos y Australia	Características de personalidad del adicto al trabajo	La adicción al trabajo se relaciona fuertemente con la personalidad obsesiva-compulsiva
---------------------------------------	----------------------------	---	---

Fuente: Autoría propia

En la tabla 3, se aprecian distintas investigaciones de los últimos años desde 2016 hasta 2019, donde es notorio que para que surja la adicción al trabajo, un factor que la predispone son los rasgos de personalidad del individuo, tal como lo propuso McMillan et al (2001); no obstante, también intervienen otros elementos, como, por ejemplo, las características sociodemográficas donde se desenvuelve cada colaborador.

Es así que, por ejemplo, Rocha (2017) difiere de la adicción al trabajo propiamente dicha, sino más bien señala que aquellas personas que voluntariamente desean trabajar más horas, no es porque sean adictos a su trabajo, sino que se sienten a gusto y satisfechos con la labor que realizan; no obstante, Izquierdo y Romero (2019) argumentan que sí es posible desarrollar una adicción al trabajo si es que las personas sostienen que laboran más horas con la finalidad de incrementar su rendimiento.

3.2. Consideraciones finales

Luego de todo lo mencionado, se exponen las siguientes consideraciones finales:

Entre los principales modelos teóricos explicativos sobre adicción al trabajo tenemos a la teoría de los rasgos de personalidad que tiene similitud con el modelo de personalidad y los incentivos, por otro lado, está el modelo de esfuerzo y recompensa que intenta explicar el porqué del esfuerzo que realizan los trabajadores, otro modelo es el de cognición, afecto y conducta que hace referencia de la forma en la que ser humano ve el trabajo y por último está el modelo del conflicto del rol.

Las personas que presentan adicción al trabajo, se caracterizan por laborar más de 50 horas semanales, aun estando enfermos, no tienen como opción el descanso, evitan los días libres y valora en exceso los reconocimientos que pueda obtener.

Las investigaciones más recientes nos dan cuenta de que para la aparición de la adicción al trabajo intervienen muchos factores, no sólo a nivel interno como la personalidad, sino también externo, como por ejemplo las características sociodemográficas, el propio ambiente laboral, entre otros.

REFERENCIAS

- Aguilera, A. (2017). Workaholism: La adicción al trabajo. *La Ciencia en la Calle*, 1, pp.1-12.
https://www.researchgate.net/publication/313193014_workaholism_la_adiccion_al_trabajo
- Alcover, C., Moriano, J., Osca, A., y Topa, G. (2012). *Psicología del trabajo*.
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29, pp. 1038-1059. doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511
- Aziz, S., Zamar, S., y Wuensch, K. (2018). La búsqueda sin fin de la autovalidación a través del logro: un examen de la autoestima en relación con la adicción al trabajo. *ScienceDirect*, 121, pp. 74-79. doi.org/10.1016/j.paid.2017.09.024
- Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F., y Schaufeli, W. (2012). Explorando la relación entre la adicción al trabajo y el comportamiento agresivo en el lugar de trabajo: el papel de la emoción relacionada con el trabajo. *ScienceDirect*, 53, pp. 629-634. doi.org/10.1016/j.paid.2012.05.004
- Castillo, J. y Gómez, M. (2012). Excessive work or addiction to work: workaholism in a Colombian company. A pilot study through application of DUWAS test. *Ciencia Salud*, 10, pp. 307-322
- Chóliz, M. (2006). *Adicción al juego de azar*. Recuperado de <http://www.uv.es/choliz>
- Clark, M., Lelchook, A., y Taylor, M. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *ScienceDirect*, 48, pp. 786-791. doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.013
- Cosacov, E. (2007). *Diccionario de términos técnicos de la Psicología*. (3a ed) Córdoba: Argentina.

- Cruzado, L., Matos, L., y Kendall, R. (2006). Adicción a internet: perfil clínico y epidemiológico de pacientes hospitalizados en un instituto nacional de salud mental. *Revista Médica Herediana*, 17, pp. 196-205. doi:10.20453/rmh.v17i4.879.
- De Arquer M. (2009). *Carga mental de trabajo: factores*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_534.pdf
- Ezequiel, A. (2016). *Diccionario de psicología* (3a ed) Córdoba: Argentina.
- Garrido, M. (2014). *Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral*. *Enfermería Global*, Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100018
- Gillet, N., Morin, A., Sandrin, E., y Houle, S. (2018). Investigating the combined effects of workaholism and work engagement: A substantive-methodological synergy of variable-centered and person-centered methodologies. *ScienceDirect*, 109, pp. 54-77. doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.006
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: McGraw Hill. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Innanen, H., Tolvanen, A., & Salmela-Aro, k. (2014). Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *ScienceDirect*, 1, pp. 38-49. doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.001

- Izquierdo, N. M. & Romero, P. S. (2019). *Influencia de la adicción al trabajo en la satisfacción laboral de jóvenes trabajadores de lima metropolitana*. Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9742>
- Jackson, S., Fung, M., Moore, M., y Jackson. C. (2016). Personalidad y adicción al trabajo. *ScienceDirect*, 95, pp. 114-120. doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.020
- Jaen, M. (2016). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. España: Universidad Complutense de Madrid. ProQuest Ebook Central, Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibsipansp/detail.action?docID=319613>
1.Created from bibsipansp on 2019-10-08 18:00:51.
- Keller, A., Baumeler, F., y Hirschi, A. (2016). Clima competitivo y adicción al trabajo: aspectos negativos de la orientación y el llamado futuros. *ScienceDirect*, 96, pp. 122-126. doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.061
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buu-ren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62, pp. 6-28. doi: 10.1108/17410401311285273
- Liang, Y., & Chu, C. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality: an Internacional Journal*, 37, pp. 645-660.
- Marino, E., Boada, J., y Prizmic , A. (2013). La relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo en una muestra española multiocupacional. Scielo. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n2/v13n2a07.pdf>
- McMillan, L., O'Driscoll, M., Marsh, N., y Brady, E. (2001). Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8, pp. 69-91.

- Moreno, B. (2011) Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttextpid=S0465-546X2011000500002
- Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E., & Rodríguez, R. (2005). La adicción al trabajo. *Psicología Conductual, 13*, pp. 417-428.
- Moyer, F., Aziz, S., & Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management, 10*(3), pp. 213-227. doi: 10.1108/IJWHM-10-2016-0074
- Sorensen, K., & Feldman, D. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior, 28*, pp. 111-136. doi: 10.1002/job.424
- Noreña, A., Moreno, N., Rojas, J. G., & Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci_abstract&tlng=es
- Núñez, S. M. (2019). *Riesgo de adicción al trabajo e interacción Trabajo – Familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019*. Perú, repositorio Universidad Cesar Vallejo Lima Recuperado de: ORCID: 0000-0003-3189-5276)
- Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2017). *Rendimiento laboral: Obtenido de Temas de investigación laboral: <https://www.ilo.org/global/research/lang--es/index.htm>*
- Pan, S. Y. (2018). Do workaholic hotel supervisors provide family supportive supervision? A role identity perspective. *International Journal of Hospitality Management, 68*, pp. 59-67. doi: 10.1016/j.ijhm.2017.09.013

- Peirpel, M., y Jones, B. (2001). Workaholism and overworkers: Productivity or pathology? *Group and Organization Management*, 26, pp. 369-393.
- Peña, T., y Pirela, J (2007) La complejidad del análisis documental. *Revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas*, 16, pp. 55-81.
- Polaino, A., Cabanyes, J., y Del Pozo, A. (2003). *Fundamentos de psicología de la personalidad*. Madrid: Rialp.
- Porrás, N., y Parra, L. (2018). Irrational beliefs as a psychosocial risk of addiction to work from the perspective of Occupational Health Psychology. *Interacciones*, 4, pp. 105-113. doi.org/10.24016/2018.v4n2.118
- Porrás, N. (2017). Psychological violence at work: approaches from the psychosocial perspective. *Integración Académica en Psicología*, 5, pp. 20-27.
- Quiñones, C., Griffiths, M., y Kakabadse, N. (2016). Compulsive Internet use and workaholism: An exploratory two-wave longitudinal study. *ScienceDirect*, 60, 492-499. pp. doi.org/10.1016/j.chb.2016.02.060.
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española* (23ª. ed., Vols. 1-10). Madrid: España.
- Rocha, R. (2017). *Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de lima metropolitana*. Perú: Universidad peruana Cayetano Heredia. Obtenido de <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/658>
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. E., y Fidalgo, M. (2008). La adicción al trabajo: *Notas técnicas de prevención*. Instituto de Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 759, pp.1-6.
- Sánchez, J., y Botella, J. (2010). *Revisiones sistemáticas y meta análisis*. Obtenido de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1792.pdf>

- Schaufeli, W. B. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, pp. 701-716. doi:10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W., Bakker, A., Van der Heijden, F., y Prins, J. (2009). Workaholism among medical residents: it is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16, pp. 249-272.
- Schwartz, S. y Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, pp. 550-562.
- Serrano, M., Boada, J., Gil, C., y Vigil, A. (2016). A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema*, 28, pp. 401-406.
- Shkoler, O., Rabenu, E., y Tziner, A. (2017). The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors. *ScienceDirect*, 33, pp. 193-203. doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.002
- Stoeber, J., Davis, C., y Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *ScienceDirect*, 55, pp. 733-738. doi.org/10.1016/j.paid.2013.06.001
- Universidad Señor de Sipán (2019). *Resolución de Directorio N°199-2019/PD-USS*. Recuperado de <https://www.uss.edu.pe/uss/TransparenciaDoc/RegInvestigacion/Codigo%20de%20Etica%20USS.pdf>
- Valdivieso, M. (2018). *Workaholism y sus consecuencias en el desempeño laboral de jóvenes trabajadores de una empresa de telecomunicaciones*. Ecuador: Universidad de las Américas. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/9914>

Vega, A., Moyano, E., (2010). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena. doi.org/10.22199/S07187475.2010.0003.00006

Vega, L. J. (2018). *Adicción al trabajo y calidad de vida laboral en una empresa consultora de Lima metropolitana*. Recuperada de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2581>

Vega, V. A., y Moyano, D. E. (2010). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena. *Revista salud y Sociedad*, 3, pp. 222-232. doi:10.22199/S07187475.2010.0003.00006

ANEXOS

Fichas resumen.

FICHA RESUMEN

Autor: Wilmar Schaufeli

Título: La medición del compromiso laboral

Fecha: 2006

Otros datos: doi:10.1177/0013164405282471

Resumen:

El conflicto de rol propone que la adicción está vinculada con las demandas laborales que trae consecuencias negativas para el empleado como cansancio físico, por las horas extras trabajadas, cansancio mental por el tiempo que lleva el cerebro procesando información sin parar o recrearse, la adicción laboral es un factor de riesgo, el cual se puede disminuir con un adecuado ambiente organizacional.

FICHA RESUMEN

Autor: Steve Sussman

Título: Investigación y Terapia de Adicciones

Fecha: 2012

Otros datos: doi.org/10.4172/2155-6105.S6-001

Resumen:

La adicción por trabajar tiene una relación con tendencia de actuar y rasgos de la personalidad, pero los altos mandos de una empresa suelen ser los reforzadores para la adicción al trabajo, por las demandas laborales según al puesto de trabajo se cree que a más alto el cargo más horas de trabajo

FICHA RESUMEN

Autores: Castañeda y García

Título: Perspectivas actuales de la adicción al trabajo

Fecha: 2011

Otros datos: Revista Psicología y Salud, 21(1), pp. 131-139.

Resumen:

Se ha perdido demostrar que la familia influye en la adicción al trabajo, esto suele suceder cuando un trabajador tienen carga familiar como un hijo pequeño, una madre enferma, las personas adictas al trabajo buscan siempre poder darle lo mejor a su familia, pero muchas veces lo hacen pagando un costo muy alto que es trabajar hasta no poder más; por otro lado, suele haber personas jóvenes que trabajan largas horas por el siempre hecho de no quiere llegar a su hogar este tipo de personas suelen disfrutar más de su trabajo que de su familia

FICHA PARÁFRASIS

Autor: Gayle Porter

Título: Trabajo, ética y exceso de trabajo.

Fecha: 2004

Otros datos: doi.org/10.1108/09534810410554461

Paráfrasis:

La gran mayoría de empresas ilegales o que no siguen la norma de trabajo son reforzadoras de conductas adictivas en el trabajo, porque a las empresas les conviene monetariamente que las metas mensuales se cumplan antes de su tiempo límite, es muy frecuente observar que las empresas valoran más las horas trabajadas que la calidad del rendimiento así mismo, se encontró la adicción por trabajar tiene una relación con tendencia de actuar y rasgos de la personalidad, pero los altos mandos de una empresa suelen ser los reforzadores para la adicción al trabajo, por las demandas laborales según al puesto de trabajo se cree que a más alto el cargo más horas de trabajo.