

UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

LEOPOLDO CHIAPPO GALLI



**RELACIÓN ENTRE SATISFACCION LABORAL,
PERSONALIDAD E INSEGURIDAD LABORAL CON LA
ADICCIÓN AL TRABAJO EN TRABAJADORES DE DOS
EMPRESAS DE LIMA METROPOLITANA**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA**

Rita de Cassia Rocha Roncal

LIMA – PERÚ

2017

MIEMBROS DEL JURADO

Lic. Edgar Valencia Tapia
Presidente

Dra. Elizabeth Araujo Robles
Vocal

Mg. Geraldine Salazar Vargas
Secretaria

ASESOR DE TESIS

Dr. Giancarlo Ojeda Mercado

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mi familia, quienes son mi motivación y mi soporte para poder alcanzar mis metas, y me inspiran a retarme a mí misma para crecer y ser una mejor persona en todos los aspectos de la vida.

AGRADECIMIENTOS

Gracias al Dr. Giancarlo Ojeda Mercado, por sus enseñanzas y reflexiones y que a pesar de que me tomó un tiempo, siempre me apoyó e impulsó a continuar.

A mi familia por su paciencia y apoyo, y de esa forma pueda realizar esta investigación.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	11
2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA	13
3. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20
1. ASPECTOS CONCEPTUALES PERTINENTES	20
1.1. EL TRABAJO	20
1.2. SATISFACCIÓN LABORAL	31
1.3. PERSONALIDAD	35
1.4. INSEGURIDAD LABORAL	38
1.5. ADICCIÓN AL TRABAJO	44
2. INVESTIGACIONES ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL	51
3. DEFINICIONES OPERACIONALES Y DE VARIABLES	55
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	59
1. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	59
2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	59
3. NATURALEZA DE LA MUESTRA	60
4. INSTRUMENTOS	62
5. PROCEDIMIENTO	67
6. CONSIDERACIONES ÉTICAS	69
7. ANÁLISIS DE DATOS	69
RESULTADOS	70
DISCUSIÓN	86
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
ANEXOS	107

RESUMEN

La presente investigación sigue el objetivo de conocer la relación existente entre la satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad y la inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana. Se utilizó una muestra de 60 personas de ambos sexos. El diseño de la investigación es descriptivo-correlacional, se empleó un muestreo no probabilístico, se analizaron los datos utilizando un programa informatizado de estadística. Dentro de los resultados de nuestra investigación podemos concluir que la variable satisfacción laboral puede ser explicada a partir de las variaciones en satisfacción laboral, las dimensiones de personalidad y la inseguridad laboral percibida ($R^2=0,446$, $r= 0,668$). Además, se determinó que la adicción laboral, mantiene una relación inversa con las variables satisfacción laboral ($r= -0,418$), y algunas dimensiones de la personalidad tales como agradabilidad ($r= -0,001$), y apertura a la experiencia ($r= -0,111$). Mientras que con la inseguridad laboral percibida ($r= 0,264$), y con las dimensiones de la personalidad como neuroticismo ($r= 0,433$), extraversión ($r= 0,264$), conscientividad ($r= 0,288$), su relación es directa. Por lo tanto, se podría explicar que personas, de la muestra estudiada, que presenten puntuaciones altas en estas últimas variables, tienen mayor probabilidad de desarrollar una adicción laboral.

Palabras claves: Adicción al trabajo, satisfacción laboral, personalidad, inseguridad laboral percibida.

ABSTRACT

The objective of this research is to examine the existing relationships between work addiction and job satisfaction, personality dimensions and job insecurity in workers from two companies in Metropolitan Lima, considering that there are diverse factors that can influence its appearance. The sample was conformed by 60 people of both sexes. The research design was descriptive-correlational, non-probabilistic sampling was used, data were analyzed using a computerized statistical program. Within the results of this research, it can be concluded that the variable labor satisfaction can be explained by variations in job satisfaction, personality dimensions and perceived job insecurity ($R^2=0,446$, $r=0,668$). In addition, it was determined that work addiction maintains an inverse relationship with the labor satisfaction variables ($r= -0,418$), and with some personality dimensions such as pleasantness ($r= -0,001$), and openness to the experience ($r= -0,111$). In contrast, there is a direct relationship between the variables perceived job insecurity ($r= 0,264$) and certain personality dimensions such as neuroticism ($r= 0,433$), extraversion ($r= 0,264$), conscientiousness ($r= 0,288$). As such, within our sample, individuals with high scores in the latter variables, are more likely to develop work addiction.

Keywords: Addiction to work, job satisfaction, personality, job insecurity, work

INTRODUCCIÓN

Esta investigación busca determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad y la inseguridad laboral con la adicción al trabajo.

La adicción al trabajo es un tema que por muchos años no había sido materia de estudio, ya que socialmente ha sido considerado como un aspecto positivo y vinculado al compromiso al trabajo, el quedarse varias horas, o hasta llevarse trabajo a casa. No obstante, en los últimos años y con un enfoque que involucra el trabajo y la salud, está la Ley N° 29783, la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” que entre sus principios, se encuentra el de protección, refiriéndose a no que los empleadores deben asegurar condiciones de trabajo dignas que garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua, por lo que las condiciones de trabajo deben ofrecer posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

Esta investigación está estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I se explica la importancia del tema, qué se quiso investigar, cuáles son las limitaciones del estudio y los objetivos de la investigación.

En el capítulo II se brinda información teórica sobre conceptos relevantes para la investigación como: trabajo, satisfacción laboral, personalidad, inseguridad laboral y adicción al trabajo. Además, se mencionan investigaciones antecedentes cercanas al tema

de investigación. Así como también, se definen las variables del estudio y se presentan las hipótesis.

En el capítulo III se trata la metodología de la investigación, y se detalla acerca de la población. Se informa, además, acerca de los instrumentos, el procedimiento, el plan de análisis y las consideraciones éticas.

Se continúa con los Resultados de la investigación, donde a través de tablas y la descripción de los mismos se muestra los resultados.

Se prosigue con la Discusión, donde se realiza un análisis de los resultados y se generan posibles explicaciones acerca de los mismos.

Luego, se brindan las Conclusiones de la presente investigación.

Seguido por las Recomendaciones, que van enfocadas a incluir sugerencias para próximas investigaciones.

Finalmente, en las Referencias Bibliográficas, se mencionan todas las fuentes utilizadas para la elaboración de esta investigación.

En Anexos se encuentran el calendario, la ficha de datos, las pruebas empleadas, las consideraciones éticas, y los análisis psicométricos realizados para responder los objetivos psicométricos incluidos en la presente investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Al integrarse a la vida laboral, las personas comienzan a buscar trabajos que se encuentren dentro de su área de interés; si bien es cierto, ello no necesariamente aplica para todos ya que parte de la población laboral comienza a trabajar por necesidad económica, teniendo que desarrollarse en otras áreas que no son las deseadas o esperadas a fin de poder cubrir las otras necesidades que originalmente la llevaron a insertarse en dicho trabajo; existe un grupo de personas que comienzan a explorar opciones, o a pensar en la posibilidad de realizar una línea de carrera, analizando puestos o propuestas en los que les gustaría desarrollarse.

En la actualidad se ha acentuado y visto en la necesidad de retener y centrarse en el trabajador, por lo que las empresas se han interesado en el clima laboral, tratando de crear ambientes donde las personas se encuentren a gusto, motivadas, por lo tanto, satisfechas y puedan ser productivas. Shultz (1990), señala que hay otros factores que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Si bien la satisfacción, no necesariamente puede ser relacionada con los beneficios que la empresa brinde y el ambiente de trabajo, es un factor que impulsa el desenvolviendo del trabajador en la empresa.

En este sentido para una empresa, lo ideal sería contar con un trabajador que se encuentre satisfecho dentro de su organización. Por otro lado, desde la perspectiva del trabajador, es importante sentirse cómodo y feliz en su centro de trabajo, motivado a ir cada día y mostrarse comprometido con su trabajo, y dando buenos resultados, los cuales pueden ser reconocidos por sus superiores.

Si bien la satisfacción se encuentra ligada con la motivación no es lo mismo. Robbins (1998), señala que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas.

Según lo mencionado, una persona satisfecha con su puesto, tiene actitudes positivas hacia este, como compromiso con el puesto, con la organización, así también como la organización puede tener factores que incrementen estos, como condiciones de trabajo favorables, recompensas equitativas, tareas retadoras y estimulantes, colegas colaboradores. Schultz (1990), nos comenta que hay otros factores de gran impacto como las características personales, que son factores que la empresa no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores.

Así como, las empresas se concentran en mantener su talento, y poder ser los mejores en su ámbito. Algunos trabajadores intentan cumplir con las exigencias laborales, para poder destacar y ser los mejores en lo suyo, creciendo y desarrollándose dentro de la organización. Además, adicionar que, el director regional de la OIT para América Latina y el Caribe, José Manuel Salazar, señala que el empleo está directamente relacionado al crecimiento económico, el cual tuvo un paso del decrecimiento a la contracción en América Latina entre el 2015 y el 2016. Esto generó no solo el aumento del desempleo, sino el deterioro de la calidad del empleo en la región. El Perú no fue la excepción, aunque al mantener su economía en proceso de expansión, contribuye a presentar una de las menores tasas de desempleo en la región (OIT). Es una realidad que, a pesar del crecimiento económico, existe el desempleo, como también generaciones nuevas de personas que desean insertarse en el ámbito laboral, siendo competencia directa a las personas que se encuentran en ellas. Estas exigencias conllevan a que el trabajador se

muestre comprometido y muestre mayor dedicación con la organización. En si ello, puede no generar alguna amenaza, no obstante, qué sucede cuando esa dedicación y compromiso excede los tiempos y lineamientos establecidos en el trabajo o hasta donde está bien llegar y cuando comenzamos hablar de una adicción al trabajo.

Scott, Moore y Miceli (1997), afirman que la adicción al trabajo se caracteriza por la dedicación de una gran parte de tiempo a las actividades laborales, con consecuencias negativas a nivel familiar, social y /o niveles de ocio, por pensar de forma frecuente y persistente en el trabajo cuando no se está trabajando y por trabajar más allá de lo que es razonable esperado para cumplir los requerimientos del trabajo.

Nace el cuestionamiento de conocer si el nivel de satisfacción se halla fuertemente vinculado a una adicción al trabajo, o es el estrés laboral el que tiene mayor peso para que esta situación se desarrolle. Si bien se han realizado investigaciones sobre la satisfacción laboral e investigaciones sobre la adicción al trabajo, son pocas las que relacionan estos dos conceptos, no existiendo alguna en el Perú.

Esta investigación pretender identificar la relación entre las variables mencionadas, con la finalidad de generar estrategias que permitan frenarse para no pasar la línea invisible de la adicción al trabajo. Se intentará responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral, la personalidad y la inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana?

2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA

El mundo actual es un mundo que se encuentra constantemente en cambio y crecimiento, ello se ve en las empresas donde cada una compite con la otra, tratando de diferenciarse y destacar en su sector. Lo mismo sucede con las personas, al igual que las

empresas, las personas se encuentran en constante competencia, con el fin de destacar y ser las mejores en lo que hacen, esto por querer permanecer en su posición o ascender.

Es esta competitividad que tiene el trabajador, que puede llevarlo a involucrarse con la empresa y con lo que hace, de tal forma que su vida sea su trabajo, o es la satisfacción que uno puede tener por trabajar, lo que puede generar que exista una dependencia. Es por ello, que es necesario estudiar la satisfacción, personalidad y la presión del mundo competitivo con la adicción al trabajo, para poder generar estrategias que permitan establecer un límite y /o afrontar dicha situación.

Desde el inicio de los tiempos, el hombre ha realizado diversas actividades con la finalidad de mejorar su calidad de vida o cumplir sus necesidades básicas. Ello involucraba que utilicen la fuerza y el conocimiento. En la prehistoria, realizaban labores de recolección, posteriormente fueron adquiriendo mayores habilidades que les sirvieron para idear herramientas y así agilizar su labor y desarrollar tareas de mayor complejidad como la caza; es ahí cuando se produce la división social del trabajo y la asignación de las funciones según la condición de cada persona (Neffa, 2003).

La sociedad ha ido evolucionando y junto a ello, la forma en cómo las personas han ido adquiriendo el sustento para vivir, se crearon las distintas ocupaciones, y con ello la diferenciación de los grupos según el oficio, que tuvo consecuencias en la sociedad, naciendo jerarquías entre las distintas ocupaciones (Rieznik, 2007).

A partir de esta evolución, se pasó a la separación de trabajo manual y el trabajo intelectual, es decir la división entre quienes planean y quienes ejecutan el trabajo, entre los que mandan y los que obedecen. Siendo los primeros los que tienen poder y mayores riquezas, gozando de poder económico, que les permite tener una mejor vida y no solo cubrir necesidades básicas, sino llegar a tener comodidades (Rieznik, 2007).

Como parte de esta separación, viene la educación, eran las personas con estudios las que se desenvolvían en puestos superiores, mientras los que no tenían educación realizaban el trabajo manual. Es por ello que la educación, es el principal factor para reducir las brechas entre las personas, igualando las oportunidades para cada uno; a pesar de ello sigue existiendo diferencias respecto al acceso a la calidad educativa y la posibilidad de mantener actualizaciones constantes lo que sigue manteniendo esta brecha.

En el Perú, existe gran número de universidades, sin embargo, no todas se encuentran al mismo nivel. Es por ello que buscan la acreditación, para señalar y separar unas de otras y de la calidad del servicio que ofrecen a sus alumnos. En 1990, se realizó una modificación a la Ley Universitaria, dando facilidades a los egresados para que obtengan el título por medio de un examen o un programa de titulación; sin embargo, ello hacía que cualquiera pueda titularse, por lo que se comenzó a decir que era comprar el título y se valoraba más a un profesional que realizó su tesis (Citado en La Republica, Decreto legislativo 739).

Es por ello que en la actualidad se promulgó la Ley N° 30220, con la finalidad de que se realice la tesis de forma obligatoria para obtener el grado de bachiller y el título profesional, y así mejorar la calidad de los profesionales y promover e incentivar la investigación en las universidades (Nueva Ley Universitaria, Artículo 40). No obstante, el mundo en que vivimos, en el que la información viaja a gran velocidad y se actualiza constantemente, exige que las personas hagan lo mismo, que no se conformen con tener una carrera profesional, sino que hagan estudios de postgrado, que le permitan responder a las demandas del medio laboral, donde piden que los trabajadores se encuentren actualizados, que cuenten con diversos conocimientos, lo cual pone de manifiesto el mayor nivel de competitividad requerido en el mundo laboral actual.

Vivimos en un mundo altamente competitivo y con altos estándares de calidad, ello no solo se percibe de manera individual, sino también de forma global. Lo mismo sucede con las empresas, donde a pesar de realizar lo mismo o estar en un mismo sector, deben de diferenciarse no solo a través de estándares internacionales compuesto por diversas organizaciones de estandarización que brindan acreditaciones en sistemas integrados de gestión, de calidad, de seguridad de la información, etc., que permiten afianzar la calidad de los servicios que ofrecen; sino tener un factor irrepetible, y eso es el capital humano, siendo este el factor diferenciador (Inacal, Servicio Nacional de Acreditación).

El estado peruano, con la finalidad de mejorar las reglas y prácticas en el sector, promulgó la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, que tiene como finalidad mejorar la calidad en la atención al ciudadano y mejorar los beneficios a los servicios públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública. Para ello se va a evaluar a los profesionales constantemente, realizar capacitaciones y velar por el cumplimiento de metas. Se busca revalorar la función pública y atraer al talento. Esta nueva ley, ha creado incertidumbre a las personas que pertenecen al sector, por miedo a que se vuelva a repetir la reforma laboral que se hizo en los años noventa que se resolvían mediante ceses y despedidos, lo cual incrementa el nivel de estrés de los trabajadores. Sin embargo, el entonces jefe de estado el Sr. Ollanta Humala Tasso y el gobierno recalcó que “Se trata de fortalecer el servicio civil, dignificando la tarea, elevando su categoría, premiando la meritocracia, la línea de carrera, la capacitación y rendición de cuentas” (Citado en el Comercio, Mensaje de la Nación 2013).

Se puede decir que, independiente del sector al que pertenezcan, tanto las empresas, como las personas buscan destacar y mejorar en cuanto a lo que pueden aportar. En este caso, las empresas buscan tener ese factor diferenciador, capacitando a su

trabajador, asegurándose de que pueda cumplir con los estándares y las metas trazadas, y en caso estos no puedan buscar obtener el talento de otras personas. En la práctica diaria, se puede ver la exigencia en cuanto a los perfiles del puesto, que piden que los candidatos no solo sean egresados o bachilleres, sino que sean titulados, o que tengan diversos cursos de maestría. Y es debido a esa exigencia, que los trabajadores tratan de cumplir con lo requerido por la institución a la que pertenecen, para demostrar que ellos son el talento y que no necesitan buscar en otro lado.

La exigencia del mundo competitivo, puede servir de impulso para que tanto las empresas como los trabajadores, se reten a sí mismos a alcanzar un nuevo nivel, a fin de continuar creciendo y superándose, no obstante existe otro factor que conlleva a que las personas no deseen perder su trabajo, o mantenerse en el mismo hasta obtener una propuesta segura que le permita cambiar, este otro factor es el desempleo y subempleo, si bien las personas estudian para desempeñarse según la profesión que han elegido, no siempre se desarrolla de esa manera. Se puede encontrar taxistas que son abogados, profesores, administradores, contadores, que realizan otra actividad que no es la que habían elegido para realizar. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), seis de cada diez jóvenes trabajan en empleos informales, con bajos salarios y sin derechos, este porcentaje podría aumentar hasta 13.6% en 2018.

3. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones que presenta el siguiente estudio están relacionadas al tipo de muestreo, por lo cual esta investigación generará resultados que podrían no ser representativos de la población, por lo que estos deben ser utilizados con prudencia.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

- Conocer qué relación existe entre la satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad y la inseguridad laboral, con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Conocer qué relación existe entre la satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad y la inseguridad laboral, con la adicción al trabajo controlando la variable sexo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana.

2. Conocer qué relación existe entre la satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad y la inseguridad laboral, con la adicción al trabajo controlando la variable grupos de edad en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana.

3. Conocer qué relación existe entre la satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad y la inseguridad laboral, con la adicción al trabajo según el sector al que pertenecen de dos empresas de Lima Metropolitana.

4. Identificar el nivel promedio de la satisfacción laboral por grupos de edad en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana.

5. Identificar el nivel promedio de la satisfacción laboral por sexo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana.

6. Identificar el nivel de promedio de la adicción al trabajo por grupos de edad en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana.

7. Identificar el nivel promedio de adicción al trabajo por sexo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana.
8. Identificar las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de la prueba de satisfacción laboral.
9. Identificar las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de la prueba de inseguridad laboral percibida.
10. Identificar las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad la prueba de adicción al trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. ASPECTOS CONCEPTUALES PERTINENTES

1.1 EL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). Para fines de esta investigación emplearemos el término de trabajo para referirnos al empleo según la definición del OIT (Levaggi, 2007).

Aspectos históricos del Trabajo

Lo que las sociedades han denominado, representado y valorado como trabajo ha cambiado a lo largo de la historia, ya que se vio influenciado por las cosmovisiones que regían en cada tiempo. Las diferentes representaciones han sido congruentes con las circunstancias históricas, filosóficas, políticas, culturales, económicas y psicosociales propias de cada cultura y época. Pasaremos ahora a caracterizar brevemente como fue representado el trabajo en diferentes cortes histórico/sociales según Neffa, J. (2003).

En la Prehistoria, no se distinguía el trabajo. Los hombres se agrupaban para cazar, recolectar y pescar para sus subsistencias. Se repartían las tareas, dejaron de ser

nómades y se volvieron sedentarios cultivando y criando animales, se fueron agrupando y creando pequeñas sociedades, estableciendo un rol para cada uno.

Ello llevo a que en la Edad Antigua existieran jerarquías, y un mundo de poder y riquezas, donde eran gobernados por reyes. Se basaban en el poder, la riqueza y el conocimiento, no obstante, ello no era distribuido de forma igual entre los miembros de la sociedad. El trabajo para las civilizaciones griegas y romanas se caracterizan por el modo de producción esclavista, el trabajo era considerado como una maldición, siendo el trabajo manual una tarea propia de esclavos y una tarea despreciable. Considerando que, en aquella época, primaba el desarrollo del pensamiento, sus principales representantes filosóficos como Platón y Aristóteles, tenían su postura frente al trabajo. Platón, consideraba que los hombres libres, aquellos que no dependían de los demás y de las condiciones materiales para poder sobrevivir, no estando obligados a trabajar, eran considerados personas, es decir seres racionales y libres, pudiendo dedicarse a la teoría y al estudio (Neffa, 2003). Por otro lado, Aristóteles, divide la ciudad en un “orden natural” que determina quienes deben dedicarse al trabajo manual para que otros puedan dedicarse a la contemplación. Manteniendo la valoración y supremacía del trabajo intelectual, modo por el que justifica el desprecio a las “artes mecánicas”.

Al igual que la civilización griega, la romana, tenía un modo de producción esclavista, no obstante, estos no eran maltratados, y eran considerados un bien de producción del amo, ya que dependían del trabajo de sus esclavos para hacer crecer sus riquezas, por lo que se encontraban con la potestad de decidir qué hacer con la vida de sus esclavos; aportando con la conceptualización al derecho de propiedad privada. El esclavo era considerado “una cosa”, sin personalidad jurídica, cuyo dueño tenía total potestad para castigarlo o poder alquilarlo a otros, sembrando con ello un posible antecedente a la actual modalidad de “contrato por servicios no personales” (ver

glosario). La esclavitud, es el comienzo de la primera manifestación de una actividad subordinada. La mujer era considerada inferior, sometida, obligada a realizar las funciones más penosas, y siendo utilizada y forzada a otros tipos de trabajo. Además, con el correr del tiempo, el concepto de esclavos como aquellos que realizaban trabajo a favor de otros, fue variando dando nacimiento al modo de producción feudal, donde se estableció otra relación laboral, entre el señor feudal y el siervo (Neffa, 2003).

La Edad Media, trae consigo el concepto de esclavos liberados, que son personas que gozan de cierta libertad, pero no son totalmente libres, ya que siguen estando ligados al amo, conocidos como señores feudales, quienes eran sus dueños absolutos y a quienes debían gratitud quedando sometidos a cumplir con ciertas obligaciones, siendo considerados siervos. Esta época es acompañada de una tradición religiosa, donde se hace referencia al trabajo como una forma expiar los pecados, siendo un llamado para transformar y humanizar a las personas. De esa manera, el trabajo pasa de ser considerado como un castigo penoso y generador de fatiga, una suerte de expiación de la culpa original, para convertirse en una actividad que puede dar lugar a la alegría. Sin embargo, el trabajo humano no deja de ser considerado un medio sometido a una finalidad superior. Como un cambio importante se observa en este período la legitimación del trabajo manual como algo positivo, si bien con una menor jerarquía que el trabajo intelectual y la vida contemplativa. Por otra parte, el avance de la idea de igualdad de todos los seres humanos reduce las distancias entre amos y esclavos, sin que se condene de manera explícita la esclavitud. El trabajo se ve como un sufrimiento, resultado de un castigo, pero ya no se lo considera un obstáculo para la vida espiritual, pues en la ascética predominante “puede ser un medio para ganar el cielo”. Hacia el final de la Edad Media se logran progresos y desarrollo del comercio internacional, por lo que se estimula el espíritu de iniciativa y los riesgos en los negocios. Se difundieron las corporaciones que

reunía personas con un mismo oficio o que ejercían la misma actividad comercial, con el objetivo de establecer las normas a las que se sometía el ejercicio de la profesión y al mismo tiempo la construcción de una identidad, generando lealtades hacia el colectivo de trabajo y el conjunto del gremio. Los gremios o corporaciones de artesanos ejercían el monopolio de la profesión y tenían una estructura jerárquica y vertical, establecieron colectivamente normas a las cuales debían atenerse todos sus miembros, en materia de días de trabajo y descanso, de jornada laboral, de remuneraciones, de promoción profesional y ascensos, basada en el mérito y el aprendizaje, regulando al mismo tiempo el comercio y el funcionamiento del incipiente mercado de trabajo, instaurando mediante las sociedades mutuales las bases de un sistema de asistencia y de seguridad social (López, 2009).

En la edad moderna, continua la esclavitud, aunque a una menor escala, siendo transportados esclavos desde África en condiciones infrahumanas, y explotados en plantaciones.

Con el desarrollo de los años, una nueva clase social aparece y busca la riqueza por sí misma, iniciándose el mercado de la propiedad inmobiliaria, y de posesión de bienes. Además, se busca un poder social, y el obtener prestigio mercantil, entrando al mundo de los intereses, y de las inversiones, llegando a dar inicio a un nuevo concepto de trabajo. Se entra a la época de la Revolución Industrial, donde el trabajo manual fue reemplazado por la industria y la manufactura, los trabajadores eran libres y se los nombro obreros, quienes necesitaban un trabajo para sobrevivir. Esta revolución industrial trajo consigo un fuerte deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo y en su primera etapa generó un elevado desempleo, creando las condiciones para el surgimiento del movimiento obrero, a su vez las condiciones injustas de los trabajadores y las condiciones

laborales desfavorables, dieron origen a la búsqueda de los derechos de los trabajadores, ello se llamó Legislación Industrial (López, 2009).

Existe un cambio y transformación del trabajo, que va de la mano con los cambios culturales, sociales que se van dando, y el inicio de una producción capitalista. El trabajo pasa a ser de algo despreciable, a un medio y forma para obtener riquezas. Con ello también varía el concepto del trabajador y los derechos y deberes del trabajador, y se habla de una ética de trabajo, llegando a valorizarse al ser humano dentro de la práctica laboral. Además, la evolución del hombre y los avances globales, tecnológicos y científicos, abren la posibilidad de nuevas variedades de trabajos (Rojo, 2011).

Existe un cambio en la percepción del trabajo como algo positivo, ya que permite tener riquezas, posesiones, nivel social, pasando progresivamente de “trabajar para vivir” a “vivir para trabajar”.

El trabajo es comprendido en la actualidad de diferentes formas, y depende a quien se le pregunte el cómo varíe el concepto, por lo que el trabajo tuvo, tiene y tendrá una naturaleza compleja, variable, y diversa; y el mismo es influido e influye según el lugar en el que se desarrolle, la cultura, religión y situación sociopolítica. Por lo que, en la actualidad, todavía existen condiciones de trabajo de explotación, injusticias, etc. Existen organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo que busca promover oportunidades para las mujeres y hombres para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, para poder velar por los derechos laborales y tratar que estos sean homogenizados en el mundo (López, 2009).

Concepción desde el Materialismo-Histórico

Es un marco teórico Karl Marx y aplicado originalmente por Karl Marx y por Friedrich Engels para analizar científicamente la historia humana. El materialismo histórico se propone explicar la historia desde la producción práctica de la existencia, no

siendo considerada como una colección de hechos, como era para los empiristas, ni una sucesión de categorías, como los idealistas la concebían, ni tampoco el resultado de la acción aislada de algunas personas. La historia es concebida como el resultado del modo en que los seres humanos organizan la producción social de su existencia (Castillo, 2001).

Según Marx y Engels la evolución del hombre y la creación de la sociedad vienen del trabajo, siendo algo que se puede apreciar desde los seres primitivos quienes comenzaron a separar las tareas que hacían sus manos de las que hacían sus pies, especializándose en la manera en como hacían las cosas como la creación de armas, como consecuencia de ello comenzaron a dividir el trabajo primero en los hombres y las mujeres, creando pautas, donde todos los hombres iban de caza y todas las mujeres se quedaban a cuidar a los hijos, siendo mal visto que una mujer fuera a cazar o un hombre cuidara a un niño, desde estos inicios, se considera que el núcleo de la sociedad es la familia, si bien no se distinguían las familias como padre madre e hijos, pero sabían que eran hermanos los que tenían a la misma madre (Harnecker, 1994).

Para Marx, han existido varios modos de producción que son los auténticos determinantes de la evolución histórica de la humanidad, por lo que la historia debería ser explicada en función de ellos. Esa evolución histórica, partiría primero del modo de producción primitivo que es una etapa en el desarrollo de las formaciones económica-sociales distinguido por tener un pobre nivel de desarrollo de la fuerza productiva. Los hombres utilizaban herramientas simples como lo son: piedras, hachas, etc. Las cuales usaban para cazar y pescar, además de recolectar. Después por el modo de producción esclavista, el cual se caracteriza por un determinado nivel de desarrollo en las fuerzas productivas preindustriales. El capital es escaso y no había ninguna clase de incentivos para la inversión. Además, cabe destacar que las técnicas de trabajos eran muy tradicionales y rudimentarias. En este modo de producción la fuerza de trabajo es

sometida a esclavitud. El esclavo solo existía para trabajar y recibir órdenes, y este no tenía ningún beneficio. En este modo de producción las relaciones sociales estaban basadas en la propiedad y el derecho que convertían a unas personas en libres y a otras esclavas. La esclavitud ya había existido en forma diferente en la civilización del antiguo oriente, pero siempre había sido una condición jurídicamente impura, que con frecuencia tomaban la forma de servidumbre por deuda o trabajo forzados, entre otros. Posterior a ello se pasó al modo de producción asiático donde la propiedad privada empieza a desarrollarse debido al excelente desarrollo en la organización. En este modo de producción el florecimiento de la agricultura dependía del uso del agua, es por esto que este sistema económico se desarrolló cerca de ríos y lagos además esto exigía que se hicieran canales para la irrigación y solo una administración central podía lograrlo. Cabe destacar que no había grupos sociales altos ya que el estado se apropiaba de los excedentes y así los reyes vivían con todos los lujos. Otro modo es el de producción feudal surge como una rebelión al establecer que un trabajo les da la oportunidad de obtener un bien y la acumulación de estos una propiedad. Es en este momento cuando se extienden modernas técnicas agrícolas con el uso de molinos de agua que habían existido anteriormente no habían sido usados con tanta regularidad como en esta época. Todo el proceso fue lento, pero se intensificó con las mejoras de las comunicaciones y los intercambios. En cuanto a las relaciones de explotación, el señor feudal obtiene una parte mayoritaria del producto agrícola del siervo y a cambio da una parte para su sobrevivencia sin agotarlo. Continuando con el modo de producción Capitalista que se centra en el establecimiento de unas relaciones de producción basadas socialmente en la existencia del proletario que se ve obligado a realizar un contrato de apariencia libre, el cual consiste en vender sus fuerzas de trabajo a cambio de un salario. El trabajador a simple vista no tiene presiones, pero no es así ya que hay un ejército de reservas también llamados

desempleados que estarían dispuestos a reemplazarlo si se presenta una oportunidad. Este modo siempre busca nuevas maneras de aumentar su producción para bajar sus precios y de esta manera tener ventaja sobre su competencia. Seguido por el modo de producción socialista que se basa en un régimen de propiedad colectiva, lo que supone la abolición de la propiedad privada de los medios de producción. En consonancia con ello, las relaciones de dominio y sometimiento se sustituyen por las de cooperación recíproca (Harnecker, 1994).

Generaciones laborales

Al hablar de generaciones laborales hacemos referencias a los distintos grupos generacionales que se pueden encontrar en el mundo laboral, y estos son divididos según el año en que nacieron, también conocido como diversidad generacional. Cabe mencionar que cada generación tiene sus particularidades que permiten interpretar, adaptarse y/o afrontar los retos y situaciones laborales que se le presentan.

Según Molinari (2011), cada generación tiene diferentes características, y a partir de su generación van a tener una forma de cómo interpretar la vida y la felicidad. Entre las generaciones que se desempeñan en el ámbito laboral están los Baby Boomers, Generación X y Millennial.

Baby Boomers comprende a las personas nacidas entre 1933 a 1960, existen algunas variaciones entre las características de las personas de esta generación que tienen origen latino versus los norteamericanos, ya que la situación que se encontraban viviendo era algo diferente, en Estados Unidos, esta generación tuvo que vivir revoluciones, crisis y devaluaciones. En general esta generación es conservadora, familiar, tienden a cuidar y no derrochar lo que tienen, por el contrario, buscan poder obtener diversos “colchones” o ingresos que les permitan guardar estabilidad ante el futuro incierto. En la actualidad la mayoría de esta generación se encuentra por jubilarse o ya lo están. Si bien es la

generación que vio nacer a muchos de los avances tecnológicos, a su vez es la generación que no le ha sido tan fácil el adaptarse y cambiar lo tradicional. Además, son la generación que más lee, y lo prefiere hacer empleando libros; y por lo general son hogareños (Molinari, 2011).

Generación X comprende a las personas nacidas entre 1960 y 1984, se considera una generación emprendedora, que combina los conocimientos y la teoría, con la rebeldía hacía los modelos tradicionales, buscando innovar. En la actualidad, es esta generación la que mueve al mundo a nivel laboral y económico. Son impulsores de la tecnología, ya que nacieron justo en el boom en el que se comienza a hablar de dispositivos. Esta generación le sigue dando valor a la familia, aunque muestran mayor apertura a los cambios que se dan en su entorno, como por ejemplo la diversidad sexual, la política, la religión, etc. Son personas preocupadas por seguir adquiriendo conocimientos, y mejorar su nivel educativo, por lo que van a estar constantemente actualizándose. Además, buscan mostrar sus logros, así como poder viajar, e ir a los lugares de moda, que le permitan mostrar sus éxitos (Molinari, 2011).

Los Millennials comprenden a las personas nacidas entre 1984 y 2000, también conocidos como Generación Y, son personas que en la actualidad tienen menos de 33 años. Es una generación con total apertura, tiende a no seguir las tradiciones y realizar lo que les plazca hacer; además tienen una mentalidad más amplia para aceptar la diversidad sexual y los temas que generan entre debate y rechazo por parte de las otras generaciones. Tienden a ser autodidactas, empleando la tecnología y el internet para poder utilizarlos como herramientas que le permitan tener información inmediata y pertenecer interconectados, por lo que emplean las redes sociales y las aplicaciones que están de moda. Esta generación tiende a buscar libertad, por lo que el trabajar sin un horario de oficinas es lo que muchos podrían buscar. Si bien es la generación que está más cercana a

la tecnología, también es la que menos lee, o buscan informarse de temas sociales sin profundizar en ellos. Tienden a ser idealistas y se muestran comprometidos con el ambiente. A los millennials peruanos según la encuesta realizada por IPSOS Apoyo el dinero y la estabilidad laboral sí le interesa a la mayoría, y explican que esto se puede deber a la informalidad y la lenta penetración de la tecnología. Además, son personas flexibles y volátiles, que no suelen comprometerse con una empresa, sino buscan obtener crecimiento, pero en menor tiempo, por lo que se van a la que ofrece más. Así mismo, señala que para un millennial peruano el desarrollo profesional pleno se relaciona con hacer lo que le apasiona y más que ver con convertirse en un experto en su campo; además que esta generación peruana está dispuesta a trabajar horas extra a fin de ascender más rápido (Molinari, 2011).

La diversidad generacional es un punto de estudio importante, ya que, al existir diferencias entre las mismas, generan un ambiente de trabajo variable, así como la forma en que afrontan las situaciones en las que se encuentran. Las principales diferencias se dan en la relación que tienen con la autoridad, el vínculo con la organización, la relación con sus compañeros, el estilo de trabajo, la forma de liderazgo y los estilos de aprendizaje (Begazo, 2013).

Género y Trabajo

A lo largo de la historia el trabajo era una tarea realizada únicamente por hombres, y el mundo era gobernado por hombres, por lo que la mujer no tenía ni voz ni voto. Por lo que, para llegar al papel del género femenino en la actualidad han pasado diversos acontecimientos, que han permitido a la mujer poder recibir educación, poder votar, poder trabajar y no solo realizando tareas del hogar o labores asistenciales, sino pudiendo ambicionar a tener un papel mayor, llegando a aspirar a tener profesiones, a desarrollarse

y recibir una educación igual que un hombre, a tener ambiciones y saber que va a poder cumplirlas, hasta incluso querer y ser presidenta de un país, y no un simple adorno que debía respeto y sumisión a un padre o esposo. El mundo cambiante se vio en la necesidad de promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad, es por ello que el Perú en 1995 suscribió los acuerdos de la Plataforma de Beijing concretando así su compromiso con la erradicación de las brechas de género y de toda forma de discriminación por sexo (ONU, 1995). Una primera acción fue la creación del Ministerio de la Mujer, seguido por la formulación de políticas públicas como el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (INEI, 2015).

En la actualidad a pesar de los avances realizados todavía se habla de una brecha de género, el Banco Mundial hace referencia que el mercado laboral peruano se caracteriza por la desigualdad de oportunidades, un claro ejemplo de ello es que a pesar de que tanto los hombres como las mujeres tienen el mismo perfil y habilidades para desempeñarse en un puesto, las mujeres ganan 60% menos que los hombres (Maza, 2015).

En el Perú existe el “Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017” del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, el cual señala que “El Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno, transversaliza el enfoque de género en las políticas públicas, garantizando la igualdad de género y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas”.

Por otro lado, según el Informe Anual 2014 “La Mujer En El Mercado Laboral Peruano” del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, las mujeres siguen

enfrentando menores oportunidades en los aspectos educativos, sociales y económicos en relación a los hombres, evidenciando la continuidad en las diferencias de género y se realiza una comparación de cómo estas brechas se están reduciendo. No obstante, este informe confirma una realidad donde si bien las mujeres y los hombres son ambos trabajadores, existen una distinción en relación a su género, lo cual figura en una de sus conclusiones “De acuerdo a una técnica de descomposición que se aplica en las diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres, la discriminación por sexo sería la razón principal que explicaría en gran parte la diferencial de ingresos a favor de los hombres” (p.69).

1.2 SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral está definida como una actitud hacia el trabajo (Robbins, 1996). Según este autor, las actitudes son juicios evaluativos favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos; que se encuentran compuestos por tres componentes, el cognitivo relacionado con las opiniones y creencias, el afectivo relacionado con las emociones o sentimientos y el conductual que vendría a ser la intención de actuar de cierta manera.

Para Newstrom (2001), la actitud en el ámbito laboral, se define como los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y, en última instancia, su comportamiento. Por lo que, cuando la persona tiene sentimientos positivos, mostrará actitudes favorables (Rodríguez, Zarco, & Gonzales, 2009).

Las actitudes son importantes en las organizaciones, ya que influyen en el comportamiento del trabajador. Robbins (1998) identifica tres tipos de actitudes hacia el trabajo:

1. Satisfacción en el trabajo: Es la actitud general que presenta el individuo hacia el trabajo.
2. Compromiso en el trabajo: El grado en el que una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él, y considera su desempeño importante para la valoración propia.
3. Compromiso Organizacional: Es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.

Para Palma (2005), la satisfacción laboral se entiende como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional, siendo esta definición la que vamos a utilizar para poder entender la satisfacción laboral.

Modelos teóricos que explican la Satisfacción en el trabajo

Entre las teorías de la satisfacción laboral, vamos a explicar algunas teorías, citadas por Alfaro (2012), que dan soporte a los estudios respecto a la satisfacción laboral y a la creación de diversos instrumentos que permiten medir esta variable.

Teoría de Higiene-Motivacional

Herzberg (1968), considera que la satisfacción laboral está asociada con algunos factores y que la insatisfacción laboral con otros. Los factores que influyen en la satisfacción son los factores presentes, que son los factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance). Por otro lado, para la insatisfacción se encuentran los factores ausentes, estos se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo

(políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad) (Alfaro, 2012).

Teoría del Ajuste en el trabajo

Dawes (1994), considera que existe mayor probabilidad que una persona realice un buen trabajo, cuando sus habilidades, entendiéndose como tales su conocimiento, experiencia, actitudes y comportamientos, se relacionan adecuadamente con los requerimientos de la función, llegando a ser esta percibida como un buen trabajador. Asimismo, la persona percibe el trabajo de forma satisfactoria, cuando los refuerzos se relacionan con los valores que la persona busca satisfacer en la organización. Concluyendo que tanto el grado de satisfacción e insatisfacción actúan como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados (Alfaro, 2012).

Teoría de la discrepancia

Para Locke (1968), la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Por otro lado, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales. Por lo tanto, esta teoría sostiene que la satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo (Alfaro, 2012).

Teoría de los eventos situacionales

Según Quarstein, McAffe, & Glassman (1992), las características y eventos situacionales determinan la satisfacción laboral, considerándose como características situacionales, a los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, siendo estos: sueldos, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión. Mientras que los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina) (Alfaro, 2012).

Teoría de la administración por contingencias

La teoría de contingencias, es el último paradigma neoclásico, tiene su origen a finales de los años cincuenta y se conformó con base en una serie de estudios empíricos que tuvieron como conclusión que el cambio tecnológico y el cambio en el mercado tienen impacto en el sistema de administración. La teoría de contingencias sostiene que existen diferentes factores, tanto internos como externos a la organización que pueden afectar su desempeño (Dávila, 1985). Se parte de la premisa, que ninguna empresa es igual a otra y sostiene que la estructura organizacional y el sistema administrativo dependen de factores del medio ambiente, de la organización, la tarea y la tecnología. Por lo que no existe una estructura organizacional que sirva para todas las posibles circunstancias. Además, se considera como variables de las contingencias: el tamaño de la organización, su antigüedad, la propiedad, la tecnología, el poder y la cultura, los cuales contribuyen a que la empresa desarrolle una estructura organizativa efectiva. A diferencia del resto de teorías organizacionales, la contingencia, centra su foco de atención en el ambiente externo de la empresa, dando prioridad a lo que ocurre

fuera de la organización antes de indagar en los elementos internos de la estructura organizacional. Dicho enfoque busca un equilibrio entre ambos contextos, donde la organización busca obtener el mayor beneficio de sus circunstancias ambientales para garantizar su éxito como empresa (Sandoval, 2016).

1.3 PERSONALIDAD

La personalidad puede ser entendida como la suma total de las formas en que un individuo reacciona y se relaciona con los demás, y esta se determina por tres factores: la herencia, el ambiente y la situación (Robbins, 2004). Por otro lado, Costa y McCrae (1999) entienden la personalidad como una serie de tendencias básicas de conducta que influyen en los pensamientos, emociones, y acciones (Moya, 2004).

1.3.1 Modelos Teóricos de la personalidad

Existen diversas definiciones de personalidad, las cuales dependen del modelo teórico del cual surgen. A continuación, se va a mencionar algunos modelos teóricos de la personalidad, los cuales permiten apreciar cómo se ha ido estudiando esta variable. Por otro lado, para la presente investigación se va a trabajar con el Modelo de los Cinco Factores de Costa y McCrae.

Teoría de los rasgos de Allport

Gordon Allport consideraba que las personas son fácilmente identificables, a pesar de que sus conductas varíen según la situación. Para Allport, la personalidad está compuesta por unidades básicas, conocidas como rasgos. Una de las grandes aportaciones ha sido su distinción entre tres tipos de rasgos: las disposiciones cardinales son aquellas más penetrantes, las cuales dominan al individuo y no pueden esconderse; las

disposiciones centrales son un número relativamente pequeño de rasgos que tienden a ser peculiares de la persona; y por último, las disposiciones secundarias son aquellas características que funcionan solo en entornos limitados. Además, distinguió entre los rasgos comunes y los rasgos individuales. El primero sería aquellos que son compartidos entre las personas, mientras que el segundo son las características importantes del individuo que lo hacen diferente a los demás (Liebert, Liebert & Palos Báez, 2000).

Teoría de los rasgos de Cattell

Raymond Cattell considera que la personalidad es aquello que ayuda a predecir cómo va a actuar una persona en determinada situación. Para describir la personalidad, Cattell identificó dos grandes clases de dimensiones: están las características que son relativamente estables y que él llama rasgos, y las características que varían con cada situación: estados, roles, disposiciones de ánimo. Para ello compiló una lista de 4,500 rasgos que describían diversos aspectos de la personalidad; posteriormente, redujo este número a 200 y finalmente, mediante el análisis factorial y otros procedimientos afines, extrajo de manera científica dieciséis rasgos de personalidad (Liebert, Liebert & Palos Báez, 2000).

Modelo P-E-N de Eysenck

Hans J. Eysenck critica el modelo de Cattell, ya que incluye demasiados rasgos y estos están mal definidos, debido a que no se puede enfrascar a las personas en categorías sino en dimensiones continuas, donde la mayoría de las personas se encuentran alrededor de la mitad del rango de distribución. Eysenck concluyó que es posible entender la personalidad según tres factores básicos, los cuales se encontrarían ubicados en el cuarto plano de su modelo jerárquico: psicoticismo, extraversión y neuroticismo (Liebert, Liebert & Palos Báez, 2000).

Modelo de los Cinco Factores de Costa y McCrae

Son dos autores los líderes en este modelo Costa y McCrae, ellos introdujeron el modelo NEO de personalidad como un modelo que combinaba las estructuras factoriales primaria y secundaria. Estos autores, no solo identificaron factores, también procuraron explicar la naturaleza de los rasgos, así como describir sus relaciones y proponer utilidades del mismo en el contexto profesional y aplicado. El modelo de los Cinco Factores de McCrae y Costa postula la existencia de cinco dimensiones independientes de la personalidad y que, si se conoce estas cinco dimensiones o factores, se podrá tener una clara idea de cómo es la personalidad. Por lo tanto, esta teoría entiende a la personalidad como una serie de tendencias básicas de conducta que influyen en los pensamientos, emociones, y acciones, y que se va a ir desarrollando desde la niñez hasta llegar a la adultez. Cada una de estas dimensiones está compuesta por seis facetas o rasgos (Hernangómez y Fernández. 2011).

Neuroticismo hace referencia al ajuste emocional vs la estabilidad emocional. Los individuos con altas puntuaciones suelen ser ansiosos, frecuentemente deprimidos, siendo su principal característica el encontrarse preocupados de los resultados, lo que genera ansiedad y sufrimiento. Por el contrario, las personas que se encuentran estables emocionalmente, muestran otra respuesta siendo capaz de actuar con tranquilidad, y mantener una respuesta emocional despreocupada. Entre los seis rasgos de esta dimensión están: Ansiedad, Hostilidad, Depresión, Ansiedad Social, Impulsividad y Vulnerabilidad (Hernangómez y Fernández. 2011).

Extraversión o surgencia es la dimensión que evalúa la cantidad e intensidad de las interacciones sociales. Las personas con altas puntuaciones son sociables, les gusta la aventura y el riesgo, animosos, enérgicos, optimistas, se muestran despreocupados. Los

rasgos dentro de esta dimensión son: Cordialidad, Gregarismo, Asertividad, Actividad, Búsqueda de emociones y Emociones positivas (Hernangómez y Fernández. 2011).

Agradabilidad, hace referencia a la cordialidad vs el antagonismo, evalúa la cualidad de la interacción social; va desde la compasión hasta los actos hostiles; las personas con altas puntuaciones son generosas, serviciales, sinceras, amables y cordiales. Los rasgos dentro de esta dimensión son: Confianza, Franqueza, Altruismo, Actitud conciliadora, Modestia y Sensibilidad a los demás (Hernangómez y Fernández. 2011).

Conscientividad, hace referencia a la responsabilidad vs la negligencia, refleja el grado de responsabilidad, organización y motivación, así como la necesidad de logro, y motivación al cumplimiento de las metas. Las personas con altas puntuaciones son ordenadas, reflexivas, evalúan antes de tomar las decisiones, se muestran respetuosos de las normas, con un alto sentido del deber. Los rasgos dentro de esta dimensión son: Competencia, Orden, Sentido del deber, Necesidad de logro, Autodisciplina y Deliberación (Hernangómez y Fernández. 2011).

Apertura a la experiencia, refleja la búsqueda y apreciación de las personas ante nuevas experiencias, así como el gusto por lo desconocido y su exploración. Las personas con altas puntuaciones son curiosas, creativos, con pensamiento divergente, presentan capacidades intelectuales, poco convencionales. Los rasgos dentro de esta dimensión son: Fantasía, Estética, Sentimientos, Acciones, Ideas, Valores (Hernangómez y Fernández. 2011).

1.4 INSEGURIDAD LABORAL

Es importante señalar que existe bibliografía que utiliza el término inestabilidad laboral para referirse a lo mismo, sin embargo, para fines de esta investigación se

empleará el término de “inseguridad laboral”. Cabe aclarar que este término no se refiere a los trabajos inseguros por la posibilidad de que exista un accidente.

Existen varios sucesos que motivaron la aparición de la inseguridad laboral en los entornos laborales, hace más de 50 años; entre ellos las fusiones y adquisiciones a mediados de 1960, lo que generó incertidumbre y pérdida de empleos; también está la recesión económica en 1970 que generó altas tasas de desempleo; el cambio del trabajo donde el factor predominante era la calidad del servicio, lo que generó un desafío a los trabajadores que realizaban trabajos industriales y de fabricación; y el descenso del número de sindicatos, donde ello generaba cierta vulnerabilidad a los empleados, ya que las decisiones eran tomadas de forma unilateral (Leonard y Zehavaa, 1984).

El concepto de inseguridad tiene poco tiempo siendo estudiado y ha sido definido por diversos autores. Se presentarán algunas definiciones:

Greenhalgh y Rosenblatt (1984, citado por Silla Guerola 2007) lo definieron como la sensación de impotencia que se produce ante la posibilidad de perder el trabajo. Rosenblatt y Ruvio (1996, citado por Silla Guerola 2007), lo definen como la preocupación asociada a la posibilidad de no poder permanecer, en el futuro, en un determinado empleo.

Por su parte, Probst (2004, citado por Silla Guerola, 2007) lo definen como la percepción de que el trabajo actual, es inestable y en el futuro puede verse amenazado.

Silla (2007), hace mención de aspectos que se repiten en la mayoría de definiciones, que su naturaleza es subjetiva e involuntaria. Además, se menciona que existe diferencias según el enfoque de la definición: cognitivo vs afectivo y unidimensional vs multidimensional. La inseguridad laboral cognitiva hace referencia a la probabilidad que percibe el individuo de que puede perder su trabajo actual. En cambio, la inseguridad laboral afectiva se centra en la preocupación o el miedo asociado a la

posibilidad de perder el trabajo (Jacobson, 1991). Asimismo, la inseguridad laboral puede conceptualizarse como un constructo unidimensional o multidimensional. Las definiciones unidimensionales pueden centrarse tanto en la probabilidad de perder el empleo (De Witte, 1999, Mohr, 2000), como en la preocupación que conlleva dicha pérdida (Johnson y cols., 1984). Las definiciones multidimensionales contemplan tanto la inseguridad laboral relacionada con la pérdida del trabajo en sí, como la asociada a ciertas características valiosas del mismo. Así pues, la inseguridad laboral puede ir referida a características importantes del trabajo como las condiciones laborales, la carrera laboral ascendente, o el nivel salarial.

En el contexto de los estudios organizacionales se comprende a la inseguridad laboral como “la probabilidad subjetiva percibida de perder de forma involuntaria el trabajo” (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002. Pag.243), de igual forma gran cantidad de estudios conciben la inseguridad laboral como “la preocupación general acerca de que siga existiendo el puesto de trabajo en el futuro” (Van Vuuren, 1990, Hartley, Jacobson, Klandermans, & Van Vuuren, 1991).

Sin embargo, la inseguridad laboral no solo es un fenómeno subjetivo, sino que también presenta una serie de consecuencias en el desempeño. En palabras de Greenhalgh & Rossenblat (1984, p.438), “Los empleados reaccionan a la inseguridad laboral, y sus reacciones tienen consecuencias efectivas en la organización”.

1.4.1 La inseguridad laboral como estresor

La inseguridad laboral a través de los diversos estudios ha sido considerada como un estresor, ya que representa una amenaza de un suceso estresante como el perder el trabajo, y está acompañado con el no saber qué va a suceder y poder tener control de dicha situación (Mauno, Leskinen, y Kinnunen, 2001). Jahoda (1982) hace mención que

la inseguridad laboral puede desencadenar reacciones negativas, ya que ante la pérdida de un empleo se ven amenazados aspectos que cubre el trabajo.

Jacobson (1991), concluye que la inseguridad laboral es un estresor difícil de afrontar, ya que viene acompañado de la incertidumbre acerca de qué va a pasar en el futuro y de falta de control sobre la situación. Estos aspectos, hacen que sea difícil su afrontamiento, generando malestar en el individuo (Lazarus y Folkman, 1984). Ante esta situación, el trabajador puede anticiparse, realizando acciones que conlleven a evitar la pérdida del empleo. Jahoda (1982) permite comprender las consecuencias que trae la inseguridad laboral, haciendo énfasis en la importancia del trabajo, señalando sus principales funciones. Así pues, ante la inseguridad laboral se ven amenazadas las funciones económicas y psicosociales que cubre el trabajo. Cabe mencionar que la anticipación de un suceso estresante puede ser una fuente de malestar igual o incluso mayor que la pérdida del trabajo en sí (Lazarus y Folkman, 1984).

En su trabajo Jahoda (1982) distingue entre funciones manifiestas y latentes del trabajo. En relación a las primeras, destaca que el trabajo es una fuente de ingresos importante. Además, el trabajo cubre funciones latentes como la estructuración del tiempo en nuestra vida diaria. Así, marca la distribución del tiempo que se destina al trabajo limitando el tiempo que se dedica a otras facetas importantes. También, es una fuente de relaciones sociales. Al mismo tiempo, el trabajo es más que una actividad. Es una oportunidad para que el individuo trabaje con otros y participe en la consecución de objetivos comunes. Finalmente, proporciona un estatus y contribuye a la formación de la identidad del individuo.

1.4.2 La inseguridad laboral en la actualidad

Pacella (2009) considera a la inseguridad laboral como experiencias diarias que se pueden experimentar dentro de las organizaciones, que tienen un efecto relevante tanto en la satisfacción laboral, como en otras variables que afectan el bienestar de los trabajadores (salud tanto física y mental), llegando a ser una de las situaciones más estresantes para los trabajadores y que a su vez puede impactar a los resultados organizacionales.

La globalización y los avances tecnológicos, no solo han traído consigo aspectos positivos, sino también ha intensificado la competencia dentro de las organizaciones, ello genera que las organizaciones busquen formas que le permitan ser capaces de responder a las demandas de su entorno, intentando aumentar su eficacia y su capacidad de adaptación, fomentando la flexibilidad organizacional. Estos cambios que atraviesan las organizaciones no son ajenos para los trabajadores, ya que muchas de ellas tienen repercusiones importantes, por ejemplo, la volatilidad del empleo y la inseguridad del mismo, a su vez se producen cambios en las relaciones laborales, y en los patrones de carrera (Gracia, Martínez-Tur, y Peiró, 2001).

De Witte y Näswall (2003), concluye que el estudio de la inseguridad laboral puede adoptarse tanto desde una perspectiva objetiva, donde un indicador usualmente utilizado es el tipo de contrato (indeterminado, temporal, C.A.S., servicios); como desde una perspectiva subjetiva donde la investigación se centra en el estudio de la percepción de inseguridad laboral.

De Witte (2005), considera que al ser la inseguridad laboral también un estresor va acompañada de reacciones negativas por varias razones. Genera un estado de alerta hacia el anticipo de una posible pérdida del empleo (Sverke y cols., 2002), es importante señalar que el empleo cubre tanto necesidades económicas y psicosociales cruciales para

el individuo (Jahoda, 1982). Además, dos características importantes de la inseguridad laboral son la incertidumbre y la falta de control, lo que pueden generar malestar tal como se señala desde la teoría del estrés de Lazarus y Folkman (De Witte, 2005).

Como hemos indicado los cambios que tienen las organizaciones repercuten en los trabajadores, pero esto también se aplica en reverso, siendo que los cambios, incertidumbres o malestares que experimenta el trabajador a raíz de la inseguridad laboral (Gaunt y Orly, 2007), también impactan a la organización generándole problemas en el cumplimiento de los objetivos trazados, ello debido a que la productividad individual del trabajador disminuye, generando que la organización no obtenga los resultados esperados (Sverke, Hellgren, y Näswall, 2002).

En relación a la inseguridad laboral y el desempeño, existen dos corrientes, la primera considera que cuando los trabajadores están sintiéndose inseguros en su trabajo, se vuelven más productivos, porque quieren evitar un posible despido, mostrando mejores resultados, no obstante, esto tiene impacto en la economía ya que van a disminuir su consumo debido a la incertidumbre, generando una contracción de la demanda, cae la producción y por ende el empleo (Pacella, 2009). La otra corriente afirma que la inseguridad laboral tiene un efecto negativo en el desempeño del trabajador, ya que este no puede desempeñar sus tareas de la misma forma debido a que no se puede concentrar de la misma manera, por ende, la productividad disminuye impactando en los números de la organización (Sverke, Hellgren, y Näswall, 2002). Ambas corrientes, terminan desencadenando problemas para la fuerza laboral y el dinamismo económico de un país.

Para el caso de América Latina la situación en materia de seguridad laboral no es muy alentadora, ya que según un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en el 2007, la inseguridad laboral e inestabilidad de los trabajadores en América latina es muy alta, debido en gran parte a las regulaciones de los

gobiernos, quienes no tienen establecidas políticas firmes de protección para los trabajadores, lo cual genera un ambiente de incertidumbre y pocas garantías de estabilidad laboral para los trabajadores latinoamericanos (Tokman, 2007).

Tal como se ha podido constatar existen diversos factores tales como los índices de desempleo, las condiciones de trabajo, la competencia laboral, que generan que los trabajadores perciban su situación laboral como insegura e inestable (Schufer, 2006). Adicional a ello, la incertidumbre y falta de control son características que generan malestar (De Witte, 2005).

Podemos concluir que la inseguridad laboral se refiere a la posible pérdida del trabajo. Mauno (2005) menciona dos aspectos, el primero es el objetivo, que tiene su base en circunstancias objetivas, como los tipos de contrato, trabajo por temporada, condiciones de precariedad laboral. El otro aspecto es el subjetivo, relacionado a cómo el trabajador percibe su situación laboral (García Montalvo, Peiró & Soro Bonmatí, 2006).

Para fines de esta investigación vamos a referirnos al aspecto subjetivo, que es definido por De Witte (2003), como la amenaza de la pérdida laboral involuntaria, generando discrepancia entre el nivel de seguridad laboral que desean y el que tienen, esto se refiere a la probabilidad que existe de perder el propio trabajo tal y como la percibe el individuo.

1.5 ADICCIÓN AL TRABAJO

En la sociedad es bien visto una persona que se esfuerza y trabaja mucho, siendo percibida como alguien responsable y comprometida. Esto viene ya de varias décadas atrás, donde el trabajo ha sido sino la única, la mayor prioridad, lo cual ha generado que la persona descuide otros aspectos personales, llegando a vivir para trabajar, esto llamó la atención de ciertas personas que comenzaron a estudiar esta conducta como una posible

adicción, por lo que el constructo para referirse a la adicción al trabajo es relativamente nuevo. En 1968, fue Wayne Oates, quien definió el término de adicción al trabajo como “una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona” y lo utilizó para referirse a su propia adicción (Del Libano, 2011, p. 20).

Este concepto es relativamente nuevo y es a partir de Oates que se comienza a prestar atención y ser tema de estudio, llegando a agruparse en dos posturas; el primer grupo resalta los aspectos positivos de la adicción con autores como Machlowitz (1980), Peirpel y Jones (2001), que entienden la adicción al trabajo como un fenómeno positivo, que hace disfrutar a los trabajadores; el segundo grupo la considera como un aspecto negativo con consecuencias dañinas (Porter, 1996). No obstante, en la mayor parte de las investigaciones, se considera la adicción al trabajo como un generador de consecuencias negativas (Salanova, 2005; Schaufeli y Verhoeven, 2005).

Del Libano (2011) señala que existen dificultades para poder definir los elementos claves de la adicción al trabajo, ello debido a las diferentes propuestas de los diversos autores. Debido a ello, en su investigación “A Journey into the heart of Workaholism” hace un recorrido cronológico de las definiciones y algunos estudios realizados hasta la fecha.

Entre las definiciones mencionadas se tiene a Cherrington (citado en Del Libano, 2011), quien define a la adicción al trabajo como ‘un compromiso irracional con el trabajo excesivo. Los adictos son incapaces de tomarse un descanso en el trabajo o tener otros intereses ajenos al mismo’ (p.20).

En el mismo año, Machlowitz (citado en Del Libano, 2011), señala que el adicto al trabajo “siempre dedica más tiempo y pensamientos a su trabajo de lo que la situación requiere” (p. 20).

A su vez, Moiser (citado en Del Libano, 2011) considera que la cantidad de horas trabajadas es determinante para hablar de una adicción al trabajo, llegando a considerar adicto al trabajo a la persona que labora por lo menos 50 horas a la semana.

En la década de los 90, siguen apareciendo nuevas personas interesadas en el tema y con ello nuevas definiciones para la adicción al trabajo. Fassel (citado en Del Libano, 2011) considera la adicción al trabajo como una enfermedad progresiva, que se presenta como un rasgo positivo por la sociedad, lo cual contribuye al fortalecimiento de su aparición.

Otro estudio fue el de Killinger (citado en Del Libano, 2011), quien define al adicto al trabajo como ‘una persona que va enfermando emocionalmente y dependiendo del control y el poder de forma gradual, a través de un impulso compulsivo para conseguir la aprobación de los demás y alcanzar el éxito’ (p.21).

En la década del noventa se realizaron algunos estudios que han tenido y tienen impacto en la comprensión de la adicción al trabajo:

Spence y Robbins (citados en Del Libano, 2011), definen al adicto al trabajo como alguien que está muy implicado en su trabajo, que se siente impulsado a trabajar a causa de una compulsión interna más que por demandas externas y que experimenta un bajo placer en el trabajo.

Porter (citado en Del Libano, 2011), la define como “una implicación excesiva con el trabajo evidenciada por descuidar otras áreas de la vida y que se mantiene más por motivos internos que por los requerimientos del trabajo o la organización” (p.21).

Asimismo, Robinson (1997) la considera como “un desorden progresivo y potencialmente fatal, caracterizado por demandas auto-impuestas, por trabajar desmesuradamente, por la incapacidad para regular los hábitos de trabajo y por la exclusión de muchas otras actividades cotidianas” (Del Libano, 2011, p. 21).

En el 2000, Snir y Zohar (citados en Del Libano, 2011), definieron la adicción al trabajo como “una dedicación de tiempo considerable y constante de la persona a actividades y pensamientos relacionados con el trabajo, que no derivan de necesidades externas” (p.22).

Uno de los conceptos más completos es el de Schaufeli et al. en el año 2006. Estos autores afirman que “los adictos son personas que trabajan por encima de lo que las prescripciones de su trabajo requieren y que se esfuerzan más de lo que es esperado por la gente con quien o para quien trabajan, lo que supone que descuiden otras áreas de su vida fuera de su trabajo. Trabajan tanto debido a una compulsión interna, necesidad o impulso, y no a causa de factores externos tales como recompensas económicas, perspectivas de carrera, matrimonio pobre o cultura organizacional” (Del Libano, 2011, p. 22).

A partir de estas definiciones y de la evolución del concepto, se puede definir la adicción al trabajo como un daño laboral de tipo psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo que se lleva a cabo debido a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente (Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli, y Fidalgo, 2008), definición que será utilizada en la presente investigación.

1.5.1 Modelos teóricos de la adicción al trabajo

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

Teoría de los Rasgos de Personalidad

Esta teoría (McMillan, O’Driscoll, Marsh y Brady, 2001) considera que la adicción al trabajo se produce debido a rasgos de personalidad concretos. Se basan en que a pesar de que puedan existir condiciones ambientales, son ciertos rasgos de la personalidad los que la activan. Esta teoría considera que la persona nace predispuesta a

desarrollar una adicción al trabajo. Toman como ejemplo el caso de los gemelos que, a pesar de desarrollarse en un mismo ambiente, son las características de la personalidad la que los define. De este modo, para esta teoría la personalidad sería la pieza clave para la aparición de la adicción al trabajo.

Modelo de Esfuerzo-Recompensa

Otro modelo teórico es el propuesto por Peirpel y Jones (2001). Estos autores proponen dos dimensiones independientes de las cuales es posible estudiar la adicción al trabajo: la percepción del esfuerzo que realiza la persona y la percepción de la recompensa recibida. A partir de la combinación de las dos dimensiones, se identifica cuatro tipos de trabajadores. Estos autores entienden como ‘adictos al trabajo’ a aquellos trabajadores que perciben que hacen un gran esfuerzo, pero también que a cambio de ese esfuerzo reciben una gran recompensa, que es proporcional al esfuerzo que han realizado.

Modelo de Afecto-Cognición-Conducta

Este es un modelo meramente teórico donde los autores proponen estudiar la adicción al trabajo basándose en las *Teorías de la adicción*, considerando tres dimensiones básicas en la explicación de la adicción al trabajo, el afecto, la cognición y la conducta. Además, este modelo identifica una serie de antecedentes de la adicción al trabajo, como disposiciones, experiencias socio-culturales y refuerzos conductuales del ambiente. Es la interacción de los antecedentes específicos lo que puede causar una adicción al trabajo (Ng, et al., 2007).

Modelo del Conflicto de rol

Schaufeli, Bakker, Van der Heijden y Prins (2009) proponen un modelo basado en el papel mediador del conflicto de rol en el proceso de adicción al trabajo, respecto a otros síndromes psicosociales del trabajo como el burnout y del bienestar, siendo este último entendido como el conjunto de felicidad, salud y satisfacción laboral.

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

Modelo de la Personalidad y los Incentivos

Liang y Chu (2009), propone con este modelo que la adicción al trabajo aparece cuando interaccionan los determinados rasgos de personalidad, los incentivos personales y los incentivos organizacionales.

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

1.5.2 Antecedentes de la Adicción al trabajo

Dentro de los antecedentes de la Adicción al trabajo se pueden considerar los factores individuales y los factores organizacionales.

Más allá de los factores individuales de edad y género, existen otros tipos de antecedentes. Libano (2012) considera cinco antecedentes: el primer factor es la familia, considera que hay patrones que se aprenden en la familia y que las personas asumen roles que pueden suponer mayor presión y estrés potenciando la aparición de la adicción al trabajo. Se han realizado estudios para comprobar si efectivamente existe relación entre la adicción al trabajo y la familia (e.g., Robinson, 1998, Robinson y Kelley, 1998), llegando a confirmar esta relación. El segundo antecedente son los valores personales y laborales, debido a que reflejan los pensamientos y nociones generales; teniendo impacto al momento de priorizar, ya que puede contribuir a “centralizar” un aspecto sobre otros, llegando a descuidar otros aspectos de la vida personal (Schwartz y Bilsky, 1987). El tercer antecedente es la autoestima, se refiere al grado en el que la persona se quiere a sí mismo y se considera valiosa (Brockner, 1988), las personas con baja autoestima tienden a dedicar mayor tiempo al trabajo a fin de buscar la aceptación de los demás, consiguiendo poder y control sobre su conducta (Cochran y Rabinowitz, 2000). El cuarto antecedente es la personalidad, donde indica que hay características propias del adicto al trabajo y que pueden potenciar la aparición de estas, se habla del Patrón de Conducta Tipo A (Friedman y Rosenman, 1959; Setbold y Salome, 1994), este patrón se basa en la acción-emoción, generando una búsqueda para conseguir los objetivos en el menor tiempo y menor costo, buscando la efectividad. Por último, se considera como un quinto antecedente la satisfacción laboral, no obstante, este factor puede considerarse tanto un antecedente como una consecuencia de la adicción.

Dentro de los factores organizacionales, se considera que hay organizaciones que favorecen la aparición de la adicción, esto se debe a que seguimos en una sociedad en donde se insiste en trabajar duro a fin de obtener los mejores resultados. El primer factor son las organizaciones, se considera que aquellos trabajadores que dedican más horas a

trabajar son percibidos como comprometidos con su organización (Burke, 2001), además en la actualidad la tecnología ha contribuido a potenciar las conductas de trabajo excesivo, ya que pueden revisar temas del trabajo en los celulares, computadoras sin necesidad de estar físicamente en la organización. Otro aspecto es el cambio de los roles de género, donde la mujer se ha incorporado en el mundo laboral, y esto puede generar un impacto tanto en la organización como en el ámbito familiar. El segundo factor son los puestos de trabajo, que hace referencia al tipo de trabajo, se considera que los trabajos donde el trabajador posee un grado mayor de autonomía puede facilitar la aparición de la adicción al trabajo, ya que, si bien puede acomodar sus horarios, y existe mayor flexibilidad, tiene mayor grado de responsabilidad, lo que puede generar que se experimente mayor sobrecarga laboral (Loscocco, 1997).

2. INVESTIGACIONES ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

En el año 2012 Arriaga realiza un estudio en el que define a los adictos al trabajo como aquellas personas que se llegan a consumir con pensamientos y sentimientos sobre el trabajo, reflejando un poco equilibrio en los diferentes aspectos y actividades de su vida. El objetivo de esta investigación fue establecer si existe relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área de preventas, se realizó un estudio de tipo cuantitativo, no experimental, con diseño transversal, descriptivo, los sujetos estaban conformados por treinta colaboradores comprendidos entre las edades de 20 a 35 años de edad, de género masculino del departamento de preventas. De acuerdo a los resultados obtenidos se encontró que no había relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área de preventas de una empresa comercial, sin embargo, se evidenció que los sujetos se

encontraban en un promedio alto de adicción al trabajo ya que el nivel de estrés y ansiedad que manejaban se veían influenciadas por el logro de sus metas sobre las ventas mensuales.

Del Líbano (2005) estudió la relación existente entre el fenómeno de la adicción al trabajo y la satisfacción experimentada por los trabajadores en los distintos ámbitos de su vida. Además, de conocer qué relaciones se establecen entre la adicción y variables sociodemográficas como el género, la edad y el tipo de estudios cursados o variables laborales como el tipo de empresa en el que se trabaja. Una consideración importante al estudiar la adicción al trabajo y poder explicar índices altos es que se debe considerar aspectos de deseabilidad social, ya que actualmente trabajar mucho es un aspecto muy valorado por la sociedad. Entre los resultados obtenidos se logra confirmar que existe relación significativa entre la adicción al trabajo y la satisfacción extra-laboral principalmente, obteniéndose que entre ambas existe una relación negativa. Además, se han obtenido diferencias significativas en función del género (las mujeres son más adictas que los hombres) y en función del tipo de estudios cursados (las personas con estudios elementales son las que puntúan más alto en adicción). Como conclusión se señala con respecto al perfil del adicto al trabajo que son mayoritariamente mujeres, con nivel de estudios básico, suelen llevar trabajo a casa y trabajar los fines de semana, inclusive estando enfermos, a pesar de no encontrarse del todo satisfechos con su vida extra laboral.

En el 2003 Ballesteros realizó una investigación sobre la influencia de las variables de personalidad en la adicción al trabajo en profesores universitarios. La muestra estuvo formada por 51 sujetos. Los resultados encontrados mostraron que existen características típicas en los adictos al trabajo; suelen presentar una baja estabilidad emocional, alta escrupulosidad, alta apertura mental, en especial apertura a la cultura, y baja amabilidad.

Así mismo, hacen referencia a que estos resultados corroboran hallazgos de investigaciones y estudios precedentes.

Aponte en el 2013 realizó un estudio que tuvo como objetivo principal explicar los factores de personalidad que anteceden a la disposición a fluir en el trabajo y posean un efecto diferencial en la manifestación del bienestar psicológico y/o la adicción al trabajo, en una muestra multi-ocupacional de trabajadores de Caracas en Venezuela. El tipo de investigación fue explicativo y el diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 263 trabajadores del Distrito Metropolitano de Caracas. Para la recolección de información se utilizaron los siguientes instrumentos: Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo [EDFT-3], Escala de Bienestar Psicológico [EBP], Escala Holandesa Breve de Adicción al Trabajo [DUWAS- 10] e Inventario de Personalidad [NEO-FFI]. Para el análisis de datos se utilizó la técnica análisis de ruta. Como resultado se obtuvo que la extraversión, la apertura y la responsabilidad son los factores de personalidad que anteceden a la disposición a fluir en el trabajo y que el neuroticismo es el factor diferencial entre la aparición del bienestar psicológico o la adicción al trabajo.

Romeo (2014) realizó una investigación con el objetivo de medir y evaluar las diferencias individuales en una muestra brasileña en relación a la adicción al trabajo, dada su repercusión en la competitividad de las empresas. Se aplicó el WART 15-PBV a una muestra de 153 directivos de empresas ubicadas en Brasil, 82 mujeres y 71 hombres, con un rango de edad entre los 20 y los 69 años. Se analizó la estructura factorial del cuestionario, su consistencia interna y convergente, la validez de criterio y las diferencias individuales de género. El cuestionario WART15-PBV presentó buenas propiedades psicométricas y de validez convergente y de criterio. Los resultados mostraron que las mujeres y los hombres difirieron en la dimensión Deterioro de la comunicación / auto-absorción. Esta dimensión únicamente tiene un efecto directo en la percepción de salud

de los hombres, mientras que la dimensión Tendencias compulsivas tiene un efecto directo en ambos géneros. Los resultados sugirieron que la escala WART15-PBV es una medida válida y fiable de la adicción al trabajo que orienta la intervención atendiendo a las diferencias individuales de los trabajadores, en aras de mejorar su salud y su vida profesional y personal y fomentando, a su vez, unas condiciones adecuadas en el lugar de trabajo.

En el 2014 Simón estudió una empresa multinacional mexicana, para determinar la adicción al trabajo y la relación de ésta con la satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. La muestra estuvo conformada por 74 participantes de con cargos de ejecutivos. Los resultados mostraron una correlación positiva entre la adicción al trabajo y factores como trabajo en exceso, trabajo compulsivo, factores intrínsecos de satisfacción laboral. Adicionalmente, se presentó el resultado de un análisis de regresión lineal, que mostraba que la adicción al trabajo depende de los factores de trabajo en exceso, trabajo compulsivo y factores intrínsecos de satisfacción laboral.

Garrido (2009) realizó un estudio con el objetivo de determinar la prevalencia de adicción al trabajo en docentes de enseñanza básica y media, y determinar su relación con factores de personalidad mediante el modelo de los Cinco Factores de Personalidad (Costa y McCrae, 2002). A una muestra de 138 docentes en la región de Curicó en Chile, se les aplicó los instrumentos NEO-FFI y WART (Robinson, 1989) obteniendo como resultado altos índices de adicción al trabajo (47,8%) y correlaciones positivas significativas para dos de los cinco factores de personalidad del modelo: neuroticismo y responsabilidad.

3. DEFINICIONES OPERACIONALES Y DE VARIABLES

SATISFACCIÓN LABORAL

Definición conceptual: La disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma).

Definición operacional: Mediciones obtenidas por medio del instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 2005).

Variables	Dimensiones o factores	Indicadores	Escala de medición	Normas de calificación según los baremos para la población de estudio
Satisfacción Laboral	Significación de la Tarea (ST): disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material)	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26	Ordinal	Muy insatisfecho <= 81 Insatisfecho 82 - 91 Promedio 92 - 105 Satisfecho 106 - 115 Muy satisfecho >=116
	Condiciones de Trabajo (CT): la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27		
	Reconocimiento Personal y/o Social (RP): tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos	6, 11, 13, 19 y 24		
	Beneficios Económicos (BE): disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada	2, 5, 9, 10 y 16		

PERSONALIDAD

Definición conceptual: Una serie de tendencias básicas de conducta que influyen en los pensamientos, emociones, y acciones. Además, estas tendencias básicas se organizan de forma jerárquica, desde estructuras específicas (rasgos) a otras más generales (dimensiones). Costa y McCrae).

Definición operacional: Mediciones obtenidas por medio del instrumento NEO-FFI

Variables	Dimensiones o factores	Indicadores	Escala de medición
Personalidad	Neuroticismo: tendencia a experimentar emociones negativas y vulnerabilidad al estrés.	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46, 51 y 56	Ordinal
	Extraversión: sociabilidad, actividad, asertividad, energía, tendencia a experimentar emociones positivas.	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47, 52 y 57	
	Apertura a la Experiencia: tendencia a exponerse a experiencias personales y culturales nuevas, a vivir intensamente emociones, experiencias estéticas e innovar	3,8,13,18,23,38, 43, 48, 53,58	
	Amabilidad: altruismo, confianza interpersonal, simpatía, empatía	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49, 54, 59	
	Responsabilidad: voluntad de logro, planificación, escurpulosidad, perseverancia.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60	

INSEGURIDAD LABORAL

Definición conceptual: La inseguridad laboral es un fenómeno subjetivo. Se entiende por inseguridad laboral la probabilidad que existe de perder el propio trabajo tal y como la percibe el individuo (De Witte).

Definición operacional: Mediciones obtenidas por medio del instrumento Escala de Percepción de Inseguridad Laboral

Variables	Dimensiones o factores	Indicadores	Escala de medición
Inseguridad Laboral	Inseguridad Laboral	1,2,3,4	Ordinal

ADICCIÓN AL TRABAJO

Definición conceptual: Un daño laboral de tipo psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo que se lleva a cabo debido a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente (Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli, y Fidalgo, 2008)

Definición operacional: Mediciones obtenidas por medio del instrumento Escala de Adicción Laboral DUWAS -10

Variables	Dimensiones o factores	Indicadores	Escala de medición	Normas de calificación según los baremos para la población de estudio
Adicción al Trabajo	Trabajo Excesivo (TE)	1, 2, 4, 6, 8	Ordinal	Bajo <= 13
	Compulsión para trabajar (TC)	3, 5, 7, 9, 10		Medio Bajo 14- 18 Medio 19 - 24 Medio Alto 25- 28 Alto >=29

Variables a controlar:

- Sexo: Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas.
- Edad: Tiempo que ha vivido una persona
- Sector: según la procedencia de la empresa, público o privado

4. HIPÓTESIS

Hipótesis General

- Existe una fuerte correlación entre satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en un grupo de trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana.

Hipótesis Específicas:

1. Existe una fuerte correlación entre satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo controlando la variable sexo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana.
2. Existe una fuerte correlación entre satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo controlando la variable edad en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana.
3. Existe una fuerte correlación entre satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en función al sector al que pertenecen de dos empresas de Lima Metropolitana.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

1. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio es de nivel básico, debido a que no busca generar cambios de manera inmediata en la realidad, solo busca generar conocimiento respecto a la posible relación entre las variables de estudio (Hernández, et al., 2006).

Es de tipo descriptivo, ya que va a medir y recoger datos sobre las variables satisfacción laboral, personalidad, inseguridad laboral y adicción al trabajo, especificando las propiedades, características y rasgos importantes y posible relación entre ellas (Dankhe, 1989). Asimismo, es no experimental, ya que no existe manipulación activa de alguna variable (Hernández, et al., 2006)

Además, en función al tiempo se trata de un diseño transaccional o transversal, ya que se busca establecer la relación de variables medidas en una muestra en un único momento del tiempo (Hernández, et al., 2006).

2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es descriptivo – correlacional, ya que tiene como finalidad analizar en qué medida se produce una co-variación (variación conjunta) entre los valores de las variables la satisfacción al trabajo, las dimensiones de la personalidad, y la inseguridad laboral con la adicción al trabajo (Hernández, et al., 2006).

3. NATURALEZA DE LA MUESTRA

3.1 POBLACIÓN OBJETIVO:

Todas las personas que tengan un vínculo laboral, independientemente de la modalidad contractual, ya sean practicantes, planilla, Contrato administrativo de servicios (ver glosario). Se escogieron dos empresas de Lima Metropolitana. Las personas son de distintos cargos, responsabilidades, y perciben distintas remuneraciones.

Ambas empresas seleccionadas, han venido participando en la encuesta internacional sobre Clima Organizacional “Great Place to Work” realizada en Lima, Perú; dicha evaluación ha tenido y tiene como objetivo identificar las empresas que brindan los mejores lugares para trabajar. La organización “Great Place To Work” se encuentra presente en 45 países del mundo, incluido el Perú; la encuesta es reconocida globalmente, y su organización tiene como misión construir una sociedad mejor, ayudando a las empresas a transformarse en excelentes lugares de trabajo.

Una de las empresas es una multinacional, dedicada a realizar estudios clínicos, a fin de poder desarrollar y comercializar nuevos productos que contribuyan al progreso humano mediante los avances en la ciencia y la salud. Las personas que participaron del estudio, pertenecen a la Gerencia de Estudios Clínicos.

La otra empresa es una institución pública, que tiene como funciones la promoción del mercado y la protección de los derechos de los consumidores. Además, fomenta en la economía peruana una cultura de leal y honesta competencia, siendo concebida por tener una marcada preocupación por impulsar una cultura de calidad para lograr la plena satisfacción de sus clientes: la ciudadanía, el empresariado y el Estado. Las personas que participaron del estudio, pertenecen a su oficina central.

3.2 POBLACIÓN ACCESIBLE:

Los resultados del estudio no podrán ser generalizados a toda la población, ya que el muestreo fue no probabilístico de tipo circunstancial, evaluando a las personas que aceptaron participar en el estudio.

3.4 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

La muestra está conformada por 60 personas de ambos sexos, que se encuentran laborando en dos empresas de Lima Metropolitana.

Descripción de la muestra por sexo, edad, y tipo de institución

Sexo	Edad	Tipo de Institución
Femenino: 25	Vida adulta temprana: 50	Público: 47
Masculino: 35	Vida adulta intermedia 10	Privado: 13

3.5 MUESTRA Y MÉTODO DE MUESTREO

La muestra fue tomada de forma no probabilística, obtenida por medio de un método de muestreo intencional y circunstancial y debiendo estar conformada como mínimo por 49 sujetos según la fórmula (Hernández, et al., 2006).

$$n = \left(\frac{z_{1-\alpha} + z_{1-\beta}}{\frac{1}{2} \ln \left(\frac{1+r}{1-r} \right)} \right)^2 + 3$$

$$49 = \left[\frac{1,64 + 0,8416}{\frac{1}{2} \ln \left(\frac{1+0,35}{1-0,35} \right)} \right]^2 + 3$$

Dónde:

r Es la magnitud de la correlación mínima que se desea detectar

$1-\alpha$ Es el nivel de seguridad

$1-\beta$ Es el poder estadístico o riesgo de cometer un error de tipo II ($\beta = 0,2$)

$z_{1-\alpha/2}$ y $z_{1-\beta}$ se obtienen de la distribución normal estándar en función de la seguridad y el poder elegidos para el estudio.

Se considerará un 10% de posibles pérdidas.

Proveniente de dos empresas de Lima Metropolitanas.

3.6 CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- Haber firmado la aceptación del consentimiento informado.
- Pertenecer al grupo de edad comprendido entre los 18 a 60 años
- Estar bajo modalidad planillas, Contrato Administrativo de Servicios o prácticas.

3.7 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

- Se excluyen a las personas que se encuentren brindando servicio a través de Contratación por Servicios No Personales.
- Se excluyen a las personas que tengan únicamente estudios secundarios.

4. INSTRUMENTOS

Se emplearon los siguientes instrumentos (ver anexo 1)

FICHA SOCIODEMOGRAFICA

Se utilizó con la finalidad de identificar algunas variables que son de utilidad para responder a los objetivos de la investigación, entre ellos están los siguientes datos: edad, sexo, puesto de trabajo, tiempo en el puesto.

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

Elaborado por Sonia Palma (2005), permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su

actividad laboral. Esta encuesta se encuentra sustentada básicamente con la teoría motivacional, además de las teorías vinculadas a la discrepancia y dinámica.

La escala SL-SPC presenta opciones de respuesta en una escala Likert y está conformada por 27 ítems, tanto positivos como negativos, agrupados en los factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos; no obstante, para fines de esta investigación se va a considerar únicamente el puntaje total. La valoración se desarrolla con la técnica de Likert, con una puntuación de uno a cinco, según sea el ítem positivo o negativo; logrando un puntaje total que oscila entre 27 y 135 puntos.

Este instrumento demostró su validez a través de un estudio acerca de la satisfacción laboral en 1058 trabajadores dependientes de Lima Metropolitana, de los cuales 602 trabajadores pertenecían al género femenino (57%) y 456 al género masculino (43%). La muestra también estaba segmentada por grupo ocupacional cuya composición estaba determinada por 644 profesionales (61%) y 414 administrativos (39%). Como resultado la investigación determinó que la muestra obtuvo un nivel de satisfacción laboral promedio de 94.96 que los ubicaba en un nivel de satisfacción laboral medio, la misma que no variaba en las comparaciones realizadas por género y grupo ocupacional.

Respecto a la confiabilidad y validez del instrumento seleccionado, según Palma (2005) se validó en trabajadores de Lima Metropolitana mediante el método de consistencia interna, obteniéndose resultados mayores a 0.8, para los coeficientes Alfa de Cronbach y Guttman, lo que indica que el instrumento es fiable. Seguidamente Palma evaluó la viabilidad del análisis factorial sobre la base de la medida de adecuación Kaiser-Meyer, el test de esfericidad y el nivel de significación, avalan la realización del análisis factorial, ya que la medida de adecuación Kaiser-Meyer es mayor a 0.5, el test de esfericidad tiene un valor elevado y el nivel de significación es menor a 0.05.

Para fines de la presente investigación se realizó los análisis psicométricos de validez, confiabilidad y adecuación semántica los cuales se presentan en la sección de resultados.

INVENTARIO DE PERSONALIDAD NEO-FFI

Se empleó el Inventario de los cinco factores de personalidad NEO (NEO-FFI) forma S, diseñado por Costa & McCrae (1992) como versión reducida del NEO-PI-R. La forma S hace referencia a la versión diseñada para ser contestada por el propio evaluado.

Se utilizó la versión adaptada a la población peruana por Cassaretto & Martínez (2011). La prueba consta de 60 ítems, que deben ser contestadas según el sistema de escala psicométrica de Likert, especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo del sujeto examinado con respecto a la frase que le presenta el instrumento, y está dirigida a jóvenes y adultos con un nivel de instrucción mínimo de sexto grado. Evalúa los rasgos de personalidad según el Modelo de los cinco factores, en el cual se asume que la personalidad está compuesta por estilos individuales, personales, emocionales, interpersonales, experienciales y motivacionales que suponen diferencias individuales entre las personas. Estos estilos pueden ser definidos a partir de cinco factores básicos, los cuales son Neuroticismo (N), Extraversión (E), Apertura (O), Agradabilidad (A) y Conscientividad (C).

En la población peruana, esta prueba ya ha sido analizada por Cassaretto & Martínez (2011). Su investigación constó de dos estudios. Obtuvieron coeficientes de Alpha de Cronbach que resultaron entre .83 y .84 (N), .76 y .78 (E), .67 y .73 (O), .67 y .75 (A) y .72 y .84 (C). Los valores se refieren a los resultados del primer estudio y a los nuevos coeficientes obtenidos al neutralizar ítems problemáticos en el segundo estudio. La validez fue examinada a partir de un análisis factorial exploratorio con 5 factores y rotación Varimax, que explicaron el 35.23% de la varianza. En este punto aparecieron 8

ítems con dificultades, que al ser neutralizados elevaron la varianza total explicada a 38.33%. En el segundo estudio, un análisis de validez a través de un análisis factorial exploratorio explicó un 36.48% de la varianza total. Tres ítems que volvieron a mostrar dificultades se neutralizaron o reemplazaron, elevando la varianza a 38.29%. Cassaretto & Martínez (2011).

ESCALA DE PERCEPCIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL

Elaborado por De Witte (2000), compuesto por cuatro ítems, que miden como percibe el individuo la probabilidad que existe de perder el propio trabajo. Los participantes manifiestan su grado de acuerdo con las afirmaciones que componen esta escala tipo Likert, que va desde “1. Completamente en desacuerdo” a “5. Completamente de acuerdo”.

El instrumento es considerado de un solo factor, debido a que un solo factor explica el 69.3 % de la varianza según el análisis realizado por De Witte (2000). El coeficiente de Alfa de Cronbach dio una confiabilidad de .852, que significa que este instrumento es confiable.

Por otro lado, este instrumento demostró su validez para Lima, a través de un estudio realizado por De Witte junto con Alarco (2012), acerca de la inseguridad laboral y el bienestar en ocho organizaciones, dando una muestra total de 651 trabajadores de Lima Metropolitana, de los cuales el 77% de los trabajadores pertenecían al género masculino y 23% al género femenino. Como resultado la investigación, se llegó a la conclusión de que la inseguridad laboral muestra una fuerte asociación con el deterioro de bienestar.

El instrumento fue validado al español, traduciéndolo al español, y solicitando a una persona que hablaba español y tenga un manejo del inglés lo traduzca nuevamente al

idioma original, se comparó el original con las traducciones y se buscó mantener una semántica y sintáctica, luego se distribuyó a 11 empleados en Lima, y se les solicitó anotar sus comentarios y sugerencias en relación al lenguaje.

Respecto a la confiabilidad y validez del instrumento seleccionado, la validez fue examinada a partir de una rotación varimax, apoyado la estructura dimensional esperada para las escalas, mostrando una validez satisfactoria. El coeficiente de Alfa de Cronbach dio una confiabilidad de 0.73. Para fines de la presente investigación se realizó los análisis psicométricos de validez, confiabilidad y adecuación semántica los cuales se presentan en la sección de resultados, replicándose lo encontrado en la elaboración de la prueba.

ESCALA DE ADICCIÓN AL TRABAJO (DUWAS-10)

Es la versión reducida del DUWAS (Schaufeli et al., 2008), el DUWAS-10 (Schaufeli et al., 2009) se elaboró con el fin de que el tiempo de aplicación sea todavía más reducido a la hora de evaluar la adicción al trabajo. La escala está compuesta por dos subescalas: Trabajar en exceso (por ejemplo, 'generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos') y Trabajar excesivamente (por ejemplo, 'me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo'). Cada subescala se compone de cinco ítems que son valorados en una escala Likert de 4 puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 4 = totalmente de acuerdo). Para fines de este estudio no se van a detallar las dos subescalas, solo se va a trabajar con el puntaje total.

El principal objetivo del DUWAS-10 es evaluar y diagnosticar la adicción al trabajo teniendo en cuenta sus dos dimensiones principales anteriormente comentadas. Además, el cuestionario permite contrastar la información obtenida con los correlatos de la adicción al trabajo, lo que permite dar más peso a las conclusiones que se puedan extraer de los resultados totales.

Esta versión breve del cuestionario ha sido validada en muestra holandesa, japonesa y española, por lo que se dispone del instrumento en holandés, japonés y español (Schaufeli et al., 2009). Para la validación del instrumento se realizaron análisis factoriales confirmatorios en una muestra heterogénea de 2.714 trabajadores holandeses (n= 2.164) y españoles (n= 550). Los resultados confirmaron la estructura bifactorial de la adicción al trabajo: trabajar excesivamente y trabajar compulsivamente. La confiabilidad de este instrumento, según Del Líbano et al. (2010), medida a través del Alfa de Cronbach es de $\alpha = 0,78$ para la dimensión trabajar excesivamente y de $\alpha = 0,79$ para la dimensión trabajar compulsivamente.

Se comprende la adicción al trabajo como un constructo negativo. En los estudios realizados, se han encontrado correlaciones negativas obtenidas entre la adicción al trabajo y el bienestar psicosocial (esto es, la salud percibida y la felicidad) confirmando la naturaleza negativa de la adicción al trabajo. Para fines de la presente investigación se realizó los análisis psicométricos de validez, confiabilidad y adecuación semántica los cuales se presentan en la sección de resultados.

5. PROCEDIMIENTO

La investigación fue realizada de la siguiente manera:

Para la recolección de datos se estableció contacto con trabajadores de cada organización, solicitando reuniones previas para explicar el estudio a realizar, y capacitarlos para la aplicación de las pruebas, bajo las condiciones señaladas en la estandarización de las mismas. Se les solicito a cada uno de los encuestadores, establecer una red de contactos dentro de la empresa, invitando a participar del estudio a los interesados, enfatizando que el tratamiento de los datos será de manera confidencial, no tendrán que colocar nombres, sino datos generales como la edad, sexo, y por lo tanto el

anonimato estaba garantizado. Además, se les brindó una hoja informativa del consentimiento informado, la cual tenían que entregar firmada, accediendo a participar del estudio. A su vez, se señaló la importancia de su participación, indicando que es necesario que respondan con sinceridad y de forma consciente, ya que los datos obtenidos son de importancia para esta investigación.

Se preparó material para 100 personas, compuesto por los instrumentos, así como con la hoja informativa de consentimiento informado, y una copia de la misma para uso del participante, se colocó los instrumentos en un sobre cerrado para que estos sean repartidos a través de la persona de contacto. El presente estudio resguardó el anonimato de sus participantes, entregando la hoja informativa de consentimiento informado, a fin de que la revisen y en caso estén conforme y deseen participar, entreguen la hoja firmada, entregándoles el sobre con los instrumentos a completar. Además, se verifico de manera empírica la adecuación semántica de la prueba, asegurando que exista completa claridad respecto a cada uno de los ítems de las pruebas, realizando dicha verificación con un grupo tipo piloto. Al momento de entregar los cuestionarios, se explicó a los participantes la importancia de su colaboración, y la confidencialidad con la que serán tratados los datos. Además, el cuestionario iba acompañado con las instrucciones necesarias para realizarlo, adicional al que brindaban las personas capacitadas. Una vez culminado, estos fueron devueltos en el sobre cerrado a la persona de contacto encargada de juntar todo el material y entregarlos. Adicional a ello en la hoja informativa, se dio información del investigador en caso tengan alguna consulta. Luego de haber recolectado los datos, se procedió a trasladar los datos a una base de datos en Excel, para después ser exportados para ser tratados con el programa estadístico.

6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Con respecto al principio de autonomía se les pidió a los participantes su consentimiento informado, siendo libres de participar del estudio y de retirarse en cualquier momento sin ningún prejuicio para ellos.

Referente al principio de justicia, todos los miembros de la población tienen la misma probabilidad de ser parte del estudio sin discriminar a nadie.

Y con respecto al principio de beneficencia, todos los participantes que deseen podrán recibir charlas psicoeducativas con respecto a los temas de evaluación.

7. ANÁLISIS DE DATOS

Los datos fueron analizados utilizando un programa informatizado de estadística. En primer lugar, se realizó un análisis previo, empleando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con la finalidad de establecer el tipo de prueba estadística a emplear (ver anexo 2).

Los análisis de correlación se realizaron por medio del coeficiente de correlación múltiple, y el coeficiente de correlación parcial. Los análisis descriptivos se obtuvieron haciendo uso de los promedios y de las desviaciones estándar.

Para determinar los valores de correlación nos basamos en los criterios de Castro, et al., (2000), donde consideran que el valor de la correlación es relativo, ya que se debe considerar el tamaño de la muestra para poder interpretar los resultados. Castro (2000), considera valores altos aquellos que tienen valores mayores a 0.65; valores medianos aquellos que comprenden entre 0.35 y 0.65; y valores bajos los menores a 0.35.

Además, para poder determinar los grupos de edades nos basamos en Papalia, et al., (2010), donde se considera que las personas entre 20 a 40 años se encuentran en el grupo de adultez temprana; y aquellos que están entre más de 40 a 65 años comprenden el grupo de adultez media.

RESULTADOS

A continuación, se presentan las tablas que se obtuvieron como resultados del análisis estadístico de las variables.

Tabla 1 Coeficiente de correlación múltiple, de determinación y parciales entre satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo

	Adicción al trabajo
Correlación (r)= 0,668	R ² =0,446
Satisfacción Laboral	-0,418
Neuroticismo	0,433
Extroversión	0,264
Agradabilidad	-0,001
Conscientividad	0,288
Apertura a la experiencia	-0,111
Inseguridad Laboral percibida	0,264
n	60

Con respecto al objetivo general se realizó una correlación múltiple entre la satisfacción laboral, las dimensiones de personalidad y la inseguridad laboral con la variable adicción al trabajo. Como podemos apreciar en la tabla 1, la correlación múltiple entre dichas variables ($r=0,668$) en un grupo de trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana es alta (Castro, et al., 2000). En la misma tabla podemos observar el coeficiente de determinación ($R^2=0,446$) el cual nos indica que el 44,6% de las

variaciones en la puntuación de la variable adicción al trabajo puede ser explicada a partir de las variaciones en satisfacción laboral, las dimensiones de personalidad y la inseguridad laboral. Por otro lado, al observar los coeficientes de correlación parciales, podemos apreciar que existe una correlación inversa entre la variable satisfacción laboral con adicción al trabajo, agradabilidad con adicción al trabajo y apertura a la experiencia con la adicción al trabajo, mientras que la adicción al trabajo mantiene una correlación directa con las variables neuroticismo, extroversión, conscientividad e inseguridad laboral. Además, mencionar que mantienen una correlación mediana las variables satisfacción laboral (-0,418) y neuroticismo (0,433), mientras que con las variables extroversión (0,264), agradabilidad (-0,001), conscientividad (0,288), apertura a la experiencia (-0,111) e inseguridad laboral percibida (0,264) mantienen una correlación baja. Estos resultados quieren decir que a mayor satisfacción laboral hay una menor adicción al trabajo, esto se ve reflejado a nivel conductual, en las personas con alta satisfacción laboral, en una tendencia a mantener una buena disposición a las tareas que realizan, así como una búsqueda de logros e impacto de su trabajo, siendo este reconocido a través de incentivos sociales y beneficios económicos, lo cual se encuentra acompañado por una baja compulsión al trabajo y ausencia de trabajo en exceso características propias de las personas con baja adicción al trabajo. Por otro lado, a un mayor neuroticismo mayor adicción al trabajo, esto se ve reflejado a nivel conductual, en las personas con alto neuroticismo, en una tendencia a presentar cierta incapacidad para regularse y afrontar las situaciones de estrés, pudiendo experimentar emociones negativas, mostrándose inseguro, ansioso, preocupados por los resultados, los cuales se encuentran acompañados con una alta compulsión al trabajo y presencia de trabajo en exceso. Con una menor magnitud se encuentra a nivel conductual que personas las personas sociables, aventureras, enérgicas, podría experimentar cierta compulsión al

trabajo y presencia de trabajo en exceso, mientras que aquellas personas que tienden a ser curiosas, creativas, con pensamiento divergente podrían experimentar menor compulsión al trabajo y ausencia de trabajo en exceso. Asimismo, las personas que suelen tener la percepción de que existen probabilidades de perder el trabajo, que están en constante estado de alerta y se sienten amenazados, así como aquellas personas que presentan un alto sentido del deber, del orden y se muestran respetuosas por las normas pueden presentar cierta compulsión al trabajo y presencia de trabajo en exceso.

En relación al objetivo específico 1, se realizaron correlaciones múltiples entre la satisfacción laboral, las dimensiones de personalidad y la inseguridad laboral con la variable adicción al trabajo, en función al sexo tanto femenino como masculino.

Tabla 2 Coeficiente de correlación múltiple, de determinación y parciales entre satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en el sexo femenino

	Adicción al trabajo
	Correlación (r)= 0,597
	R ² =0,357
Satisfacción Laboral	-0,334
Neuroticismo	0,447
Extroversión	0,247
Agradabilidad	0,037
Conscientividad	0,197
Apertura a la experiencia	-0,186
Inseguridad Laboral percibida	0,091
n	35

Tal como figura en la tabla 2, la correlación múltiple entre dichas variables en el sexo femenino ($r=0.597$) en un grupo de trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana es mediana. Además, podemos observar, en la misma tabla, el coeficiente de determinación ($R^2=0.357$) el cual nos indica que el 35,7% de las variaciones en la puntuación de la variable adicción al trabajo en el sexo femenino puede ser explicada a partir de las variaciones en satisfacción laboral, las dimensiones de personalidad y la inseguridad laboral. Asimismo, se puede apreciar los coeficientes de correlación parciales entre cada una de las variables Satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en función al sexo femenino. Podemos observar que existe una correlación inversa entre las variables satisfacción laboral, y la dimensión de la personalidad de apertura a la experiencia con la adicción al trabajo; mientras que mantiene una correlación directa con la adicción al trabajo las dimensiones de la personalidad de neuroticismo, extroversión, agradabilidad, conscientividad y la variable inseguridad laboral. Por otro lado, la variable Neuroticismo (0,447) tiene una correlación mediana, teniendo las demás una correlación baja (menores a 0,35). Los resultados se mantienen a diferencia a los resultados de la variable agradabilidad que quiere decir que a mayor agradabilidad hay una mayor adicción al trabajo, esto se ve reflejado a nivel conductual, en las personas generosas, serviciales, cordiales, con mayor sensibilidad a los demás, pueden presentar cierta compulsión al trabajo y presencia de trabajo en exceso.

Tabla 3 Coeficiente de correlación múltiple, de determinación y parciales entre satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en el sexo masculino

Adicción al trabajo	
Correlación (r)= 0,820	R ² =0,672
Satisfacción Laboral	-0,456
Neuroticismo	0,365
Extroversión	0,190
Agradabilidad	-0,048
Conscientividad	0,407
Apertura a la experiencia	-0,043
Inseguridad Laboral percibida	0,492
n	25

Se procedió a realizar el mismo análisis para los participantes del sexo masculino, llegando encontrarse que la correlación múltiple ($r= 0.820$) entre dichas variables es alta, con un coeficiente de determinación ($R^2=0.672$) lo que significa que el 67,2 % de las variaciones en la puntuación de la variable adicción al trabajo, pueden ser explicada a partir de las variaciones en satisfacción laboral, las dimensiones de personalidad y la inseguridad laboral. Se puede apreciar los coeficientes de correlación parciales entre cada una de las variables satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en función al sexo masculino, en todos los casos sigue la misma dirección de las mujeres a excepción de la variable agradabilidad que en este caso la correlación con la adicción al trabajo es inversa. En este caso la variable satisfacción

laboral (-0,456), neuroticismo (0,365), conscientividad (0,407) e inseguridad percibida (0,492) poseen una correlación mediana, mientras que la demás mantienen una correlación baja. En este caso se encontró que a diferencia de los resultados en el sexo femenino que a mayor agradabilidad hay una menor adicción al trabajo, esto se ve reflejado a nivel conductual, en las personas generosas, serviciales, cordiales, con mayor sensibilidad a los demás, pueden presentar baja compulsión al trabajo y ausencia de trabajo en exceso.

Con respecto al objetivo específico 2, en función a los grupos de edad, se realizaron correlaciones múltiples en los grupos de vida adulta temprana y vida adulta intermedia.

Tabla 4 Coeficiente de correlación múltiple, de determinación y parciales entre satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en vida adulta temprana

	Adicción al trabajo
Correlación (r)= 0,668	R ² =0,445
Satisfacción Laboral	-0,356
Neuroticismo	0,343
Extroversión	0,012
Agradabilidad	-0,012
Conscientividad	0,183
Apertura a la experiencia	0,137
Inseguridad Laboral percibida	0,335
N	50

En la tabla 4, la correlación múltiple entre las variables Satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en el grupo de edad de vida adulta temprana ($r=0.668$) es alta. Además, podemos observar el coeficiente de determinación ($R^2=0.445$) el cual nos indica que el 44,5% de las variaciones en la puntuación de la variable adicción al trabajo en el grupo de edad de vida adulta temprana puede ser explicada a partir de las variaciones en satisfacción laboral, las dimensiones de personalidad y la inseguridad laboral. Se puede apreciar los coeficientes de correlación parciales entre Satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en función a la edad. Podemos observar que, en el caso del grupo de edad de vida adulta temprana, existe una correlación inversa entre las variables satisfacción laboral, y la dimensión de la personalidad de agradabilidad con la adicción al trabajo; mientras que mantienen una correlación directa con la adicción al trabajo las dimensiones de la personalidad de neuroticismo, extroversión, conscientividad, apertura a la experiencia y la variable inseguridad laboral. En este caso, la correlación es mediana con la variable Satisfacción Laboral ($-0,356$) y con las demás variables mantiene una correlación baja. Estos resultados se mantienen respecto a los resultados del objetivo general, a excepción de la variable apertura a la experiencia, que quiere decir que a mayor apertura a la experiencia hay una mayor adicción al trabajo, esto se ve reflejado a nivel conductual, en las personas con alta apertura a la experiencia, en una tendencia a emplear la imaginación, ser curiosos y de mente abierta, con pensamiento divergente podrían experimentar mayor compulsión al trabajo y presencia de trabajo en exceso.

Tabla 5 Coeficiente de correlación múltiple, de determinación y parciales entre satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en vida adulta intermedia

		Adicción al trabajo
	Correlación (r)= 0,951	R ² =0,905
Satisfacción Laboral		-0,690
Neuroticismo		0,566
Extroversión		0,844
Agradabilidad		-0,089
Conscientividad		0,746
Apertura a la experiencia		-0,168
Inseguridad Laboral percibida		0,052
N		10

En la Tabla 5, hace referencia a los participantes del grupo de edad de vida adulta intermedia, se encuentra que la correlación múltiple ($r= 0.951$) entre dichas variables es muy alta. Además, en la misma tabla se puede observar el coeficiente de determinación ($R^2=0.905$) el cual nos indica que el 90,5 % de las variaciones en la puntuación de la variable adicción al trabajo en el grupo de edad vida adulta intermedia, puede ser explicada a partir de las variaciones en satisfacción laboral, las dimensiones de personalidad y la inseguridad laboral.

Además, se pueden apreciar los coeficientes de correlación parciales en el grupo de edad de vida adulta intermedia, encontrándose que existe una correlación inversa entre las variables satisfacción laboral, y la dimensión de la personalidad de agradabilidad y

apertura a la experiencia con la adicción al trabajo; mientras que mantienen una correlación directa con la adicción al trabajo las dimensiones de la personalidad de neuroticismo, extroversión, conscientividad y la variable inseguridad laboral. En este caso las variables con las que mantiene una correlación alta son la satisfacción laboral (-0,690), extroversión (0,844), conscientividad (0,746); y una correlación mediana con neuroticismo (0,566), y con las demás variables una correlación baja. En este caso se presenta lo ya mencionado en los resultados del objetivo general.

Con respecto al objetivo específico 3, en función a la institución a la que pertenecen, se realizaron correlaciones múltiples en los grupos de entidad pública y los grupos de entidad privada.

Tabla 6 Coeficiente de correlación múltiple, de determinación y parciales entre satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo trabajadores del sector público

	Adicción al trabajo
Correlación (r)= 0,671	R ² =0,450
Satisfacción Laboral	-0,440
Neuroticismo	0,434
Extroversión	0,291
Agradabilidad	-0,159
Conscientividad	0,075
Apertura a la experiencia	0,267
Inseguridad Laboral percibida	0,187
N	47

En la tabla 6, la correlación múltiple entre las variables Satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores del sector público ($r=0.671$) es alta. Además, podemos observar el coeficiente de determinación ($R^2=0.450$) el cual nos indica que el 45,0% de las variaciones en la puntuación de la variable adicción al trabajo en trabajadores del sector público puede ser explicada a partir de las variaciones en satisfacción laboral, las dimensiones de personalidad y la inseguridad laboral. Se puede apreciar los coeficientes de correlación parciales entre Satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en función a la institución a la que pertenecen. Podemos observar que, en el caso de los trabajadores del sector público, existe una correlación inversa entre las variables satisfacción laboral, y la dimensión de la personalidad de agradabilidad con la adicción al trabajo; mientras que mantienen una correlación directa con la adicción al trabajo las dimensiones de la personalidad de neuroticismo, extroversión, conscientividad, apertura a la experiencia y la variable inseguridad laboral. En este caso, la correlación es mediana con la variable Satisfacción Laboral (-0,440) y con la dimensión de la personalidad neuroticismo (0,443) y con las demás variables mantiene una correlación baja. Estos resultados se mantienen respecto a los resultados del objetivo general, a excepción de la variable apertura a la experiencia, que quiere decir que a mayor apertura a la experiencia hay una mayor adicción al trabajo, esto se ve reflejado a nivel conductual, en las personas con alta apertura a la experiencia, en una tendencia a emplear la imaginación, ser curiosos y de mente abierta, con pensamiento divergente podrían experimentar mayor compulsión al trabajo y presencia de trabajo en exceso.

Tabla 7 Coeficiente de correlación múltiple, de determinación y parciales entre satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores del sector privado

	Adicción al trabajo
Correlación (r)= 0,860	R ² =0,740
Satisfacción Laboral	-0,271
Neuroticismo	0,222
Extroversión	-0,147
Agradabilidad	0,105
Conscientividad	-0,697
Apertura a la experiencia	0,695
Inseguridad Laboral percibida	0,133
N	13

En la Tabla 7, hace referencia a los trabajadores del sector privado, se encuentra que la correlación múltiple ($r= 0.860$) entre dichas variables es muy alta. Además, en la misma tabla se puede observar el coeficiente de determinación ($R^2=0.740$) el cual nos indica que el 74,0 % de las variaciones en la puntuación de la variable adicción al trabajo en los trabajadores del sector privado, puede ser explicada a partir de las variaciones en satisfacción laboral, las dimensiones de personalidad y la inseguridad laboral.

Además, se pueden apreciar los coeficientes de correlación parciales en los trabajadores del sector privado, encontrándose que existe una correlación inversa entre las variables satisfacción laboral, y la dimensión de la personalidad de extroversión y conscientividad con la adicción al trabajo; mientras que mantienen una correlación

directa con la adicción al trabajo las dimensiones de la personalidad de neuroticismo, agradabilidad y apertura a la experiencia y la variable inseguridad laboral. En este caso las variables con las que mantiene una correlación alta con la dimensión de la personalidad conscientividad (-0,697) y apertura a la experiencia (0,695); y con las demás variables una correlación baja. Estos resultados quieren decir que a mayor extroversión hay una menor adicción al trabajo, esto se ve reflejado a nivel conductual, en las personas sociables, aventureras, enérgicas, podría experimentar baja compulsión al trabajo y ausencia de trabajo en exceso. Respecto a la variable agradabilidad quiere decir que a mayor agradabilidad hay una mayor adicción al trabajo, esto se ve reflejado a nivel conductual, en las personas generosas, serviciales, cordiales, con mayor sensibilidad a los demás, pueden presentar cierta compulsión al trabajo y presencia de trabajo en exceso; aquellas personas que presentan un alto sentido del deber, del orden y se muestran respetuosas por las normas pueden presentar alta compulsión al trabajo y presencia de trabajo en exceso. Respecto a la variable apertura a la experiencia, se desprende que mayor apertura a la experiencia hay una mayor adicción al trabajo, esto se ve reflejado a nivel conductual, en las personas con alta apertura a la experiencia, en una tendencia a emplear la imaginación, ser curiosos y de mente abierta, con pensamiento divergente podrían experimentar mayor compulsión al trabajo y presencia de trabajo en exceso.

A continuación, se presentan los estadísticos descriptivos de los participantes, en cuanto al nivel de la satisfacción laboral en función al grupo de edad y el sexo y el nivel de la adicción al trabajo en función al grupo de edad y el sexo.

Tabla 8. Satisfacción laboral en función al grupo de edad

Grupo de edad	n	Promedio	Desviación. Estándar	Nivel según los baremos calculados para la población de estudio	Nivel según baremos originales
Vida Adulta Temprana	50	98,62	15,262	Promedio	Promedio
Vida Adulta Intermedia	10	98,90	15,588	Promedio	Promedio
Total	60	98,67	15,183		

En la tabla 8, con respecto al objetivo específico 4, se muestra en cuanto a la satisfacción laboral la media para el puntaje del grupo de edad de vida adulta temprana es de 98,67 (con una desviación estándar de 15,26) y para el grupo de edad de vida adulta intermedia es de 98,90 (con una desviación estándar de 15,59). Según estos resultados el nivel de satisfacción es Promedio, tanto para el grupo de edad de vida adulta temprana como intermedia.

Tabla 9. Satisfacción laboral en función al sexo

Sexo	n	Promedio	Desviación. Estándar	Nivel según los baremos calculados para la población de estudio	Nivel según baremos originales
Femenino	35	101,03	14,678	Promedio	Satisfecho
Masculino	25	95,36	15,556	Promedio	Promedio
Total	60	98,67	15,183		

En la tabla 9, respecto al objetivo específico 5, se muestra en cuanto a la satisfacción laboral que la media para el puntaje de satisfacción laboral del sexo femenino es de 101,033 (con una desviación estándar de 14,68) y para el puntaje del sexo

masculino es de 95,36 (con una desviación estándar de 15,56). Ello significa que tanto el sexo femenino y masculino tienen un nivel de satisfacción Promedio según los baremos calculados para la población de estudio.

Tabla 10. Adicción al trabajo en función al grupo de edad

Grupo de edad	Desviación.			
	n	Promedio	Estandar	Nivel
Vida Adulta Temprana	50	21,42	5,592	Medio
Vida Adulta Intermedia	10	24,90	7,475	Medio
Total	60	22,00	6,017	

En la tabla 10, respecto al objetivo específico 6, se muestra en cuanto a la adicción al trabajo la media para el puntaje del grupo de edad de vida adulta temprana es de 21,42 (con una desviación estándar de 5,59) y para el grupo de edad de vida adulta intermedia es de 24,90 (con una desviación estándar de 7,48). Ello quiere decir, que ambos grupos de edades poseen una adicción al trabajo media.

Tabla 11. Adicción al trabajo en función al sexo

Sexo	Desviación.			
	n	Promedio	Estándar	Nivel
Femenino	35	22,37	5,836	Medio
Masculino	25	21,48	6,345	Medio
Total	60	22,00	6,017	

En la tabla 11, respecto al objetivo específico 7, se muestra en cuanto a la adicción al trabajo la media para el puntaje del sexo femenino es de 22,37 (con una desviación estándar de 5,84) y para el puntaje del sexo masculino es de 21,48 (con una desviación estándar de 6,35). Lo que quiere decir que tanto el sexo femenino y masculino poseen una adicción al trabajo media.

A continuación, se presentan las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados para esta determina muestra, así como los baremos correspondientes, los cuales han sido empleados para la descripción de los resultados.

Respecto al objetivo específico 8, se realizó los análisis psicométricos de validez, confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral, además se realizó una revisión de la adecuación semántica del instrumento. El análisis de la validez de constructo del instrumento se realizó por medio de un análisis factorial con rotación ortogonal de tipo varimax obteniendo cuatro factores que explicaban el 57,356% de la varianza total de la prueba, con lo que se comprobó la validez de constructo para la población de estudio. Para identificar la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo un análisis de consistencia interna por medio del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach, a cada una de las dimensiones de la prueba, obteniendo para la dimensión *Satisfacción con la tarea* un valor de 0,865; para la dimensión *Condiciones de trabajo* un valor de 0,708; para la dimensión *Reconocimiento personal y/o social* un valor de 0,609; para la dimensión *Beneficios económicos* un valor de 0,671 con lo que se comprobó que el instrumento era confiable para la población de estudio. Además, se realizó el análisis de la validez discriminante de los ítems (índice de discriminación) por medio del procedimiento ítem test corregido, obteniéndose valores entre 0,022 y 0,837 (ver Anexo 3).

Respecto al objetivo específico 9, se realizó los análisis psicométricos de validez, confiabilidad del instrumento de inseguridad laboral, además se realizó una revisión de la adecuación semántica del instrumento. La validez fue examinada a partir de un análisis factorial, obteniéndose una varianza explicada de 69,69 % y un coeficiente de Alfa de Cronbach una confiabilidad de 0.844. Se realizó el análisis de la validez discriminante de los ítems (índice de discriminación) por medio del procedimiento ítem test corregido, obteniéndose valores entre 0.401 y 0.842 (ver anexo 4).

Respecto al objetivo específico 10, se realizó los análisis psicométricos de validez, confiabilidad del instrumento de adicción laboral, además se realizó una revisión de la adecuación semántica del instrumento. Para la validez del instrumento de adicción laboral, y se llevó a cabo un análisis de la validez de constructo del instrumento por medio de un análisis factorial con rotación ortogonal de tipo varimax obteniendo dos factores que explicaban el 54.049% de la varianza total de la prueba, con lo que se comprobó la validez de constructo para la población de estudio. Para identificar la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo un análisis de consistencia interna por medio del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.852 además se realizó lo mismos para cada una de las dimensiones de la prueba, obteniendo para la dimensión *Trabajo excesivo* un valor de 0,782; para la dimensión *Compulsión para trabajar* un valor de 0,691, con lo que se comprobó que el instrumento era confiable para la población de estudio. Además, se realizó el análisis de la validez discriminante de los ítems (índice de discriminación) por medio del procedimiento ítem test corregido, obteniéndose valores entre 0,299 y 0,681 (ver Anexo 5).

DISCUSIÓN

Para responder el objetivo general de esta investigación se procedió a realizar una correlación múltiple, el hecho del que el coeficiente de correlación múltiple sea alto ($r=0.668$), nos indica que un porcentaje de las variaciones de la variable adicción al trabajo, se relaciona con otras variables, que explican el 55,4% de sus varianza, lo cual concuerda con los estudios de Lepine (2005), donde considera que existen algunos estresores y/ o demandas labores podrían potenciar la generación de ambientes adictivos, estas son las denominadas demandas retadoras debido a que pueden crear un efectos positivos sobre el desempeño y la motivación laboral, esto se puede apreciar al momento de realizar una tarea que implique un esfuerzo o que genere una recompensa (reconocimiento social, satisfacción personal, dinero). Las principales demandas retadoras que podrían desencadenar una adicción pueden ser: la sobrecarga de trabajo, la presión temporal, las fechas tope; si bien estos son factores externos, podrían incentivar la aparición si las personas presentan un alto nivel de neuroticismo, por lo que se encontraría preocupado por los resultados, más aun si tiene fechas límites, generándole ansiedad y malestar, esto se pudo constatar en los resultados, ya que la variable que correlaciona con mayor fuerza con la variable adicción al trabajo es el neuroticismo. Otra variable, que explica la variabilidad en las puntuaciones de la adicción al trabajo, es el compromiso con la organización, esto podría estar relacionado con la conscientividad ya que refleja el respeto a las normas, y un alto sentido del deber; según el estudio realizado por Spence y Robinson (1992), a mayor compromiso existe una mayor probabilidad de adicción al trabajo; concebido desde el enfoque donde la adicción se podría entender como un compromiso extremo con la organización, no obstante no necesariamente está ligado con la conscientividad, ya que el compromiso se entiende que tiene una naturaleza más afectiva, que se realiza porque quiere hacerlo y no porque tenga que hacerlo (Del

Libano, García, Llorens, y Salanova, 2004). Por su parte Lemus (2009), realizó una investigación de tipo descriptivo para determinar si existe correlación entre adicción al trabajo y estrés laboral, considerándose el estrés laboral como una variable a estudiar, encontrándose que sí existe una correlación entre ambas variables, siendo esta otra variable que podría explicar la adicción al trabajo, también se han desarrollado estudios con el constructo de burnout (Ramírez, 2012), esto se relaciona con la inseguridad laboral, ya que esta ha sido percibida como un estresor, ya que genera situaciones de malestar, desencadenando reacciones negativas, lo cual podría a su vez generar que las personas se lleguen a sobrecargar y terminar “quemados”, por lo que diversos estudios han visto la necesidad de estudiar estas variables separadas de la inseguridad laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio realizado por Lemus (2009) pudo comprobarse que el dedicarse al trabajo más de lo usual puede ocasionar estrés; se concluyó que si existe correlación entre el nivel de adicción al trabajo y estrés laboral. A pesar de que existen otras variables que podrían explicar la adicción al trabajo, nuestras variables de estudios logran explicar casi la mitad de la varianza de la adicción al trabajo.

Tal como se puede observar en los resultados la dimensión neuroticismo de la personalidad y la variable satisfacción laboral son los que tienen una correlación mayor, siendo en ambos casos mediana. Esto se ha podido apreciar en otros estudios (Libano, 2006; Schaufeli, 2006; Montalvo, 1998; Castañeda, 2010; Serrano, 2014) donde se ha encontrado que la adicción al trabajo correlaciona con el neuroticismo, donde las personas que poseen una puntuación elevada son aquellas que tienden a sentirse preocupadas, ansiosas e inseguros, llegando a tener ideas irracionales y dificultad para afrontar situaciones de estrés (Costa y McCrae, 1980). Esto se puede deber a que las

personas neuróticas, suelen preocuparse en exceso, llegando a generar mayor ansiedad, siendo esta ansiedad la que no les permite separarse del trabajo (Aziz y Tronco, 2011).

En cuanto la satisfacción laboral, Burke (2006), Matsudaira (2013), Salanova, Grau, Llorens y Schaufeli (2007), Mazzetti (2014) en sus estudios han encontrado que esta correlaciona negativamente con la adicción al trabajo. Lo mismo se puede constatar con el estudio realizado por Merino-Tejedor, (2013) donde encontró que existe una relación positiva y significativa entre la irritación laboral y la adicción al trabajo, dándose tanto en el caso de la irritación emocional como de la cognitiva, entendiéndose la irritabilidad laboral, como un concepto inverso a la satisfacción laboral, que es el resultado de una percepción de discrepancia en la consecución de los objetivos, llevando a un estado de agotamiento mental.

Con respecto a los resultados de las dimensiones de la personalidad y la adicción al trabajo, podemos encontrar que aparte del neuroticismo, las demás variables tienen una correlación baja. Revisando otros estudios que han explorado la personalidad en los adictos al trabajo (Del Libano, 2006), se encontró que los adictos al trabajo se caracterizan por ser personas extravertidas, dinámicas, energética, pero a la vez dominante, capaz de querer sobresalir buscando valer sus opiniones e influencias sobre los demás. Además, Serrano (2014), encontró que los adictos presentan unos bajos niveles de agradabilidad, llegando a ser muy pocos cordiales, cooperativos, pero bastantes desconfiados. Esto tiene relación con los resultados encontrados, ya que las personas al presentar niveles bajos de correlación en extraversión, agradabilidad, conscientividad y apertura a la experiencia, usualmente tienden a no preocuparse por las relaciones interpersonales, son independientes y reservadas desde el aspecto emocional, mostrarse poco cordiales (Hernangómez, 2011)

A fin de responder el primer objetivo específico, y revisando nuestros resultados en función al sexo, se encontró que, en el caso del sexo femenino, al igual que en los resultados anteriores se tienen correlaciones medianas en neuroticismo. Por otro lado, a diferencia de los resultados generales, se encontró que existe una variación en la puntuación de las correlaciones, siendo esta menor en la variable de inseguridad laboral percibido, esto puede ser explicado por la evolución y coyuntura que se vive en la actualidad, donde la mujer tiene los mismos derechos que las personas del sexo opuesto, y que ya no se encuentran con temor a sobresalir y llegar a aspirar posiciones en las que antes ni siquiera se podrían considerar. Trucco (2014), en su artículo para el periódico “La Nación” de Argentina, menciona como en los últimos tiempos personajes femeninos han ocupado posiciones importantes, por ejemplo en el 2014 Janet Yellen se convirtió en la primera mujer en dirigir el banco central estadounidense en sus 100 años de historia; sumándose al pequeño, pero cada vez más ascendente, grupo de las poderosas, como Angela Merkel, la canciller de Alemania con influencia en las directrices de la Unión Europea; Christine Lagarde, directora gerente del Fondo Monetario Internacional (FMI), cuyas decisiones tienen un gran impacto en la economía mundial. En Latinoamérica, podemos encontrar a las primeras mujeres escogidas democráticamente para el cargo de Presidenta, Michelle Bachelet quien asumió por segunda vez el puesto de jefa de estado en Chile, Dilma Rousseff, presidenta de Brasil y Cristina Kirchner ex presidenta de Argentina. En el Perú, sin ir muy lejos, en los sondeos realizados por diversas empresas encuestadoras (Datum, CPI, IPSOS, GFK) con la finalidad de conocer la intención de voto para las elecciones presidenciales 2016, se encuentra en primer lugar Keiko Fujimori, además en las elecciones generales del Perú de 2011, quedó en segundo lugar, siendo la primera mujer en la historia peruana en disputar una segunda vuelta electoral presidencial (Infogob, 2015).

Por otro lado, en cuanto al sexo masculino, se encuentran diferencias en las variables conscientividad y la variable inseguridad laboral, con respecto a los resultados de los objetivos generales. Ambas variables presentan una correlación mediana, esta variación se puede deber en parte a como el hombre percibe lo que se espera de él, usualmente esto se puede observar en personas que tienen un estatus medio-alto, donde el trabajo es un medio para no solo mantener un estilo de vida, sino también poder lograr el reconocimiento social, familiar e individual; el sentido de responsabilidad, se centra también en el cumplimiento económico, y poder actuar como proveedor económico, y este a la vez le permita mantener parte de la identidad masculina (Guzmán y Tena, 2007). Otro aspecto que influye es la incursión del sexo femenino en el mundo laboral, incrementando la población empleable y su competencia directa. En la actualidad la identidad masculina se ve desafiada en gran medida por la evaluación de la identidad femenina, al imaginario masculino tradicional comienzan a fallarle las prácticas que lo sustentan y validan, experimentando desconcierto (Olavarría, 2001). La participación laboral femenina ha incrementado lo que disminuye la brecha de género (GPTW, 2014). Al disminuirse esta brecha, genera cambio dentro de los roles, y al cambiar uno de los roles, el otro también lo hace, ello se viene viendo en la actualidad donde el hombre tiene un papel más participativo dentro de la crianza y en las labores del hogar (Men Care, 2015).

Respondiendo el segundo objetivo específico, según los grupos de edad, se encontró que, en el grupo de edad temprana, la variable neuroticismo presenta un comportamiento diferente a lo encontrado en el objetivo general, donde dicha variable mantiene una correlación baja con respecto a la adicción al trabajo. Ello se puede deber a que las personas del grupo de edad temprano, al pertenecer a los denominados generación Y o Milenio buscan reinventarse, innovar y emprender nuevos desafíos, por lo que

pueden mantener otra visión de las cosas, llegando a afrontar las situaciones y mantener el control de sus emociones, no dejando que ello impacte en su medio y forma de afrontar el momento, disfrutando de su entorno. Son personas con iniciativa, con una gran capacidad para resolver problemas, y su estado mental ante la generación de alternativas y ante los retos suele ser de aventurarse e intentar. Se desenvuelven bien en entornos creativos, donde sus iniciativas pueden dar fruto y donde sus esfuerzos individuales por lograr objetivos sean reconocidos, como también remunerados (González, 2011).

En el caso de las personas del grupo de edad intermedio se puede apreciar que existen diferencias en los coeficientes de correlación con respecto a las variables satisfacción laboral, extroversión, y conscientividad y su relación con la adicción al trabajo, al compararlas con lo encontrado en el objetivo general, donde dichas variables muestran una correlación alta con la adicción al trabajo. Según Roberts y Mroczek (2008), las personas en esta etapa tienden a volverse más sociable y confiada, lo que puede estar ligado a la variable extraversión ya que pueden mostrar cierta dominancia, queriendo hacer valer su posición frente a los demás. Además, en esta etapa se tienen mayores responsabilidades, tanto por tener que cuidar a los hijos como a los padres, aspectos que pueden causar tensiones, y generar una mayor auto exigencia. Por otro lado, este grupo de edad mantiene la idea que trabajar más horas es lo que se debe hacer en parte para poder probar su capacidad, por lo que no necesariamente van a buscar sentirse a gusto y satisfechos sino obtener los resultados esperados. Además, Cordero (2013), estudió la variable edad con la adicción al trabajo donde encontró que esta correlaciona significativamente tanto con la edad y la antigüedad laboral, donde las personas a más edad evidencia mayor adicción al trabajo; más en el estudio realizado por Méndez (2014) únicamente se encontró correlación con la variable edad.

Respondiendo el tercer objetivo específico, según el sector al que pertenece, se encontró que a pesar de que ambas empresas participan en la encuesta del “Great Place to Work”, encontrándose entre las 20 mejores empresas para trabajar, existen diferencia entre los resultados de ambas. Es importante considerar que más del 78% de la muestra pertenecía al sector público. Se encontraron diferente direccionalidad de las variables extroversión, agradabilidad y conscientividad.

En el caso de la variable extroversión en el sector público (0.291) mantiene una correlación directa, mientras que el sector privado (-0,147) una correlación inversa con la adicción al trabajo. Esto se puede deber a que la empresa del sector público se encuentra orientado al ciudadano, y tiene interacción con este de forma diaria, donde esta interacción está relacionada a las quejas o reclamos que estos puedan tener, así como presión por tener respuestas, debiendo mantenerse dinámicos y enérgicos, evidenciando características de vocación de servicios que se encuentra dentro de las competencias transversales que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a establecido. Además, se busca incentivar las buenas prácticas en el sector público a fin de identificar actividades o procesos que se han obtenido en beneficio de la ciudadanía y poder replicarlos.

En el caso de la variable agradabilidad con la adicción al trabajo, el sector público (-0,159) presenta una correlación inversa, mientras que el sector privado (0,105). Una forma de explicar ello, es que, si bien en ambos sectores se debe brindar un buen servicio y trato a los usuarios, el sector privado debe mantener esta constante, a fin de mantener y atraer clientes. Cristián Duarte (2012), gerente general de Transearch Chile, explica que el perfil característico de quien se desempeñan en el mundo privado es de una persona muy decidida y firme en sus determinaciones, muy empático con el resto, mostrándose predispuesto a ayudar, más aún considerando que el sector privado. Según Arce (2012),

las competencias específicas que se solicitan a quienes ingresan a una empresa privada está poseer inteligencia emocional, capacidad de innovar e iniciativa, junto con saber trabajar bajo presión y ser proactivo, enfrentándose a un entorno más flexible respecto al sector público, no obstante, dicha flexibilidad y el querer ser aceptado por los demás, podrían causar mayor tensión para obtener resultados y que se concentren más en obtención de resultados.

Otra variable es conscientividad, quien mantiene una correlación directa en el sector público (0,075) y una correlación inversa en el sector privado (-0,697) con la adicción al trabajo, siendo que el sentido de responsabilidad y del deber por los plazos que se tienen y se encuentran establecidos por ley, podría generar adicción al trabajo, mientras que en el sector privado se podría considerar que prima un factor interno, conjunto a las circunstancias laborales que enfrenta, lo que generaría que a mayor sentido de responsabilidad menor presencia de adicción al trabajo. En un escenario público, se requiere una persona con integridad moral, vocación de servicio público, adaptabilidad al cambio, mayor rigurosidad y orden, apego a normas y procedimiento, y capacidad de enfrentar exposición pública (Hatun, 2012). Los trabajadores del sector público se ven afectados por las decisiones de los políticos y cuentan con un sistema normativo más rígido. En cambio, los trabajadores del sector privado están sujetos a una normativa más flexible con incentivos para trabajar más productivamente, primando un sentido de responsabilidad más que normativa (Arce, 2012).

Para responder el cuarto y quinto objetivo específico, se realizó un análisis descriptivo encontrándose que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel promedio, tanto en función al grupo de edad como en función al sexo, esto significa que las personas se encuentran de acuerdo con las condiciones y con las variables que intervienen en la satisfacción dentro del ambiente laboral (Atalaya, 2009). Siendo algunos de los factores

que intervienen, el encontrar el trabajo intelectualmente estimulante que implique un reto o mantengan el interés de los trabajadores; tener recompensas y que estas sean equitativas, donde no se haga diferencias entre los trabajadores, dependiendo de cada uno el alcanzar las metas y lograr las recompensas; condiciones favorables de trabajo, donde se mantenga una buena infraestructura, útiles de escritorio, computadora; así como compañeros y jefes que mantengan un estilo de trabajo colaborativo. Por otro lado, a pesar de que existen diferencias entre las empresas, los trabajadores se encuentran satisfechos con las condiciones que perciben dentro de su ambiente de trabajo. Además, a pesar de que una de las empresas es del estado, no se encontraron diferencias entre la percepción de los trabajadores, por lo que podríamos afirmar que en la empresa del estado existen condiciones que permiten que sus trabajadores se encuentren conformes, como si trabajaran en una empresa privada.

Por otro lado, se realizó el mismo estudio para responder el sexto y séptimo objetivo específico, encontrándose que tanto en función al sexo como a la edad existe una adicción al trabajo moderada. Lo que significa que se pueden experimentar cierta adicción al trabajo, pero que no se encuentra instaurado en su vida, siendo algunos momentos que puede experimentar en mayor medida dicha adicción, no obstante, sirve de indicador, para tomar acciones preventivas y de esa forma identificar dichos escenarios que podrían propiciar la latencia de la adicción al trabajo (Robinson, 1997). Considerando que en nuestro caso tanto la adicción al trabajo como la satisfacción laboral se encuentran en un mismo nivel, ello podría verse influenciado por la cultura y el clima de la organización, por lo que sería un aspecto a profundizar (Simon, 2014). Otra posible explicación, es que al encontrarnos en un ambiente donde es bien visto el laborar más tiempo, o presentar signos de compenetración con el trabajo, puede conllevar a una adicción al trabajo, esto se puede deber a la respuesta por parte de los trabajadores frente a las condiciones que

brindan las empresas y que permiten que sus trabajadores se encuentren satisfechos, por lo que sienten que deben de responder y cumplir con las exigencias dadas por la entidad, llevándolos a que cedan a las demandas retadoras, llegando a potenciar la aparición de la adicción al trabajo. Según el Great Place to Work (2015), esto se ve reflejado en las encuestas y estudios que realizan, donde el colaborador busca ser tratado no solo como un empleado, busca un sentimiento de "familia" en el trabajo; y en contraparte se observa que existe mayor predisposición por parte de los colaboradores a dar más de sí mismos al hacer su trabajo.

CONCLUSIONES

En relación a los hallazgos encontrados en esta investigación, los participantes presentaron los siguientes resultados:

1. Se encontró una correlación múltiple alta entre las variables estudiadas con la adicción al trabajo, llegando a que sus variaciones expliquen en un 44,6% la variación de la adicción al trabajo, lo que significa que existen otras variables que pueden explicar las variaciones de la adicción al trabajo. Se hallaron correlación inversa entre satisfacción laboral, agradabilidad y apertura a la experiencia con la adicción al trabajo, en donde a menor satisfacción laboral, agradabilidad y apertura a la experiencia tiene mayor adicción al trabajo y viceversa. Además, los resultados generales reflejan una correlación mediana con la satisfacción laboral y neuroticismo.
2. Se encontró que la correlación entre las variables satisfacción laboral, dimensiones de la personalidad y la inseguridad laboral con la adicción al trabajo es más fuerte en el grupo de los hombres que en el de las mujeres, Así también como en la variable agradabilidad que en el caso del sexo masculino mantienen una correlación inversa con la adicción al trabajo, lo que quiere decir que las personas con poca capacidad de empatizar con los demás suelen presentar mayor adicción al trabajo.
3. Por otro lado, en función a la edad, existe una correlación mayor de las variables con la adicción al trabajo en el grupo de edad de vida adulta intermedia, y a su vez sus variaciones logran explicar en un mayor porcentaje las variaciones de la

adicción al trabajo en este grupo. Además, a diferencia del grupo de edad de vida adulta temprana, existe una correlación inversa entre la apertura a la experiencia con la adicción al trabajo en el grupo de vida adulta temprana, donde a menor apertura y disposición a nuevas situaciones, experiencias, métodos de trabajo existiría mayor adicción al trabajo.

4. Por otro lado, en función al sector al que pertenecen, existe una correlación mayor de las variables con la adicción al trabajo en los trabajadores del sector privado, y a su vez sus variaciones logran explicar en un mayor porcentaje las variaciones de la adicción al trabajo en este grupo. Además, a diferencia del grupo de trabajadores del sector público, existe una correlación inversa entre conscientividad con la adicción al trabajo en los trabajadores del sector privado, donde a menor sentido de responsabilidad, existiría mayor adicción al trabajo.
5. Respecto a la satisfacción laboral de nuestros participantes en función al sexo, se encuentran a un nivel promedio.
6. Lo mismo ocurre en función a los grupos de edad. Pudiendo concluir que presentan un nivel de satisfacción laboral promedio.
7. Se encontró que los participantes presentaban adicción al trabajo moderada en función al sexo.
8. En cuanto a los grupos de edad, se presenta el mismo escenario. Por lo que se concluye que los participantes presentan una adicción al trabajo moderada.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a lo concluido en esta investigación, se presentan las siguientes recomendaciones:

Se recomienda ampliar el estudio, e incluir otras variables a fin de encontrar aquellas otras variables que podrían explicar la adicción al trabajo.

Además, se sugiere la replicación de este estudio, ampliando la muestra a trabajadores en general, a fin de poder extender los resultados a toda la población.

Por otro lado, las intervenciones deberían priorizar los programas, talleres de mejora de la satisfacción laboral, ya que es la variable que más fuertemente se correlaciona con la adicción al trabajo, abordando en segunda instancia los temas relacionados a la inseguridad laboral.

Debido a que los rasgos de la personalidad son difícilmente modificables, se sugiere tomar en cuenta en el perfil de ingreso de los trabajadores, tratar de seleccionar personas con bajo nivel de neuroticismo ya que es el rasgo de la personalidad que más fuertemente correlaciona con la adicción al trabajo.

Otro aspecto importante, es la valoración que se le da al tanto al trabajo masculino como al trabajo femenino, lo que se debe trabajar en las empresas, como en la sociedad, es el tema de igual de género. Por otro lado, si nos enfocamos en el ámbito laboral, considerando que independientemente de su género ambos realizan las mismas funciones, no debería de existir una diferencia en los temas de reconocimiento, remunerativos, de línea de carrera, etc., ya que en la actualidad todavía existe una brecha tanto en lo económico, como en lo social. Este es un aspecto, que debe ser trabajado a un nivel macro, para instaurar una cultura donde exista efectivamente igual de género.

Es necesario resaltar que en cada empresa existen diferentes tipos de personas, no solo con diferente personalidad, costumbre, sino también diferentes edades. Ello con

lleva, en que la forma en cómo se enfoca el trabajo y cómo se reacciona ante cada situación sea diferente según la vida adulta en la que se encuentren. Tal como se ha mencionado, dentro del ámbito laboral existen las denominadas generaciones laborales, que deberían de ser consideradas, no solo para poder entender los diversos enfoques que se pueden dar a las tareas, sino también para poder rescatar lo positivo de cada generación y enfocar el trabajo del trabajador a fin de potenciar sus habilidades y lograr una mayor efectividad.

Se recomienda para futuras investigaciones incluir el tema de cultura organizacional como una variable a estudiar, ya que cada organización, tiene características particulares, por lo que la cultura es única y distintiva. Pudiéndose explicar mucho de los factores que propician la adicción al trabajo a partir de ella. La importancia de incluir a la cultura organizacional, es que esta puede facilitar o dificultar la solución de los problemas relacionados con la adaptación al entorno y la integración interna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan Castro, M. G., Contreras Padilla, J. M. & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1) 105-118. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Aguilera, E. C., & de Alba García, J. E. G. (2013). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131-139.
- Aiken, L. R. (2003). *Tests psicológicos y evaluación*. Pearson Educación.
- Alarco, B., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2012). The relationship between job insecurity and well-being among Peruvian workers. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(2), 43-52.
- Alfaro, S. R., Leyton, G. S., Meza, S. A., & Sáenz, T. I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.
- Álvarez Flores, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona (Lima)*, (10), 49-97.
- Álvarez, J. L. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista* (12a EDICI. Lex Nova).
- Aponte, E. B., & Millán, A. (2013). Personalidad y disposición a fluir en el trabajo: ¿un camino al bienestar psicológico o a la adicción al trabajo? In *Anales de la Universidad Metropolitana* (Vol. 13, No. 2, pp. 191-210). Universidad Metropolitana.
- Arriaga, D. M. O. (2012) “Relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral de un grupo de trabajadores del área de pre-ventas de una empresa comercial”.
- Atalaya, M. (2009). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marco* 5: 45-76
- Ballesteros, A., Mestre, H., Pechobierto, N., Puigdoménech, A., & Ramos, M. (2003). Influencia de las variables de personalidad en la adicción al trabajo en un estudio con profesores universitarios.
- Begazo Villanueva, J., & Fernandez Baca, W. (2016). Los millennials peruanos: características y proyecciones de vida. *Gestión En El Tercer Milenio*, 18(36), 9-15. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11699/10489>
- Bonet, E. (2 de febrero de 2011). Miles de personas oran en la plaza Tahrir de El Cairo. *El Tiempo*. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/>

- Cassaretto, M., Martínez, P. (2011). Adaptación del Inventario de los cinco factores de personalidad NEO (NEO-FFI) en estudiantes universitarios de Lima
- Castañeda Aguilera, E. (2010a). Adicción al trabajo (workaholism): Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 57-66.
- Castillo Mendoza, Carlos Alberto y García López, Jorge (2001) Marx, entre el trabajo y el empleo. [Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales; nº 23, 2001, ISSN: 2255-5471]
- Castro Posada, J; Galindo Villardon, M (2000). Estadística multivariante: análisis de correlaciones. Amarú Edicione
- Cattani A .D. Holzmann L. (2006) Diccionario de Trabalho e Tecnologia. Ed. UFRGS. Porto Alegre.
- Clonninger, S. (2002). Teorías de la personalidad. Pearson Educación.
- Costa, P. (1994). Revised Neo Personality Inventory (Neo Pi-R) and Neo Five-factor Inventory (Neo-Ffi): Professional Manual. Psychological Assessment Resources.
- Danhke, L. B. “Investigación y comunicación” (1989) En C. Fernández-Collado y Danhke G. L., La comunicación humana: ciencia social, México, McGraw-Hill.
- Dávila, Carlós (1985): Teorías Organizacionales y administrativas, McGraw-Hill, Pág. 221-234
- Davis, B. (1982). Herzberg’s theory of job satisfaction: a reexamination. University of Wisconsin--Madison.
- Del Líbano, M., García, M., Llorens, S., & SORIA, M. S. (2005). Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción. En *Forum de recerca* (Vol. 9). Recuperado a partir de <http://sic.uji.es/bin/publ/edicions/jfi9/psi/12.pdf>
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22(1), 143-150.
- Del Líbano, M., Soria, M. S., Schaufeli, W. B., & Gumbau, S. L. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I). *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (27), 24–30.
- Estrés laboral. (1997). Ministerio de Trabajo e inmigración. Recuperado a partir de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=229576>
- Evaluacion Psicologica del Estres Por Inestabilidad Laboral. (2006). Paidós.
- Feldman, L., & Blanco, G. (2012). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. *Salud de los Trabajadores*, 20(1), 75-92.

- Forrier, A., Witte, H. D., Sels, L., Hootegeem, G. V., & VanDerSteene, T. (2002). Temporary Employment and «employability». Katholieke Universiteit Leuven, [Faculteit Economische en Toegepaste Economische Wetenschappen], Departement Toegepaste Economische Wetenschappen.
- Garay, L. J. (s. f.). Competitividad laboral en un contexto de apertura. Recuperado, a partir de <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/economia/industrialatina/118.htm>
- García Montalvo, J., Peiró, J., & Soro Bonmatí, A. (2006). Los Jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana. [S.l.]: Fundación Bancaja.
- García, J. M. (1999). Estrés y competitividad. Cuadernos de relaciones laborales, (15), 181-199.
- Garrido Mellado, B., Labra Gajardo, S., & Moyano Díaz, E. (2009). Adicción al trabajo y factores de personalidad según el modelo de los cinco factores.
- Gentile, A. (2012). Inestabilidad Laboral Y Emancipación. Editorial Academia Española.
- González, R. (2011). La incorporación de la Generación Y al mercado laboral. Universidad de Palermo.
- Great Place to Work, (2015). El poder de la Gente. Las Mejores Empresas Para Trabajar En América Latina 2015.
- Guzmán, L. & Tena, O. (2007). Reflexiones sobre masculinidades y empleo. Cuernavaca, Morelos: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Guevara D., Wilmer. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral de los (las) trabajadores (as) de una empresa petrolera, Maturín, Monagas junio/noviembre 2008.
- Guillén, C. S. J. (1996). Intervención psicosocial: elementos de programación y evaluación socialmente eficaces. Anthropos Editorial.
- Harnecker, M. (1994). Los conceptos elementales del materialismo histórico. Siglo xxi.
- Hernández Palomino, Jorge Arturo, Espinoza Medina, José de Jesús, & Aguilar Arellano, Manuel. (2016). Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2015.09.003>
- Hernández, Fernandez y Baptista (2007). Metodología de la Investigación. 4ta Edicion. Editorial McGraw Hill. Mexico. 2007.
- Hernández, J. A. M. (2008). Un acercamiento a la inestabilidad laboral de los trabajadores asalariados: estimación a partir del segundo trimestre de la ENOE, 2006. J. A. Muños Hernández.

- Hernangómez Criado, L., & Fernández Belinchón, C. (2011). Psicología de la Personalidad y Diferencial. In Manual Cede de Preparación PIR (2da ed., p. 16). Madrid: CEDE.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015). “Brechas de Género 2015: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”. Lima
- Izquierdo, F. M. (2011). Adicción al trabajo en la administración pública. Psicología.
- Jacobson, T., & Mackey, T. P. (2007). Information Literacy Collaborations That Work. Neal-Schuman Publishers.
- Jahoda, M. (1982). Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis. CUP Archive.
- Jahoda, M. (1987). Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico. Ediciones Morata.
- Juárez García, Arturo; (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. Liberabit. Revista de Psicología. 187-194.
- Katherine Maza y Alberto Mendieta. Mercado laboral del Perú se caracteriza por la desigualdad Domingo 25 de octubre del 2015 Recuperado de <http://peru21.pe/economia/banco-mundial-mercado-laboral-peru-se-caracteriza-desigualdad-2230551>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1991). Estrés y procesos cognitivos. Roca.
- Liebert, R., Liebert, L., & Palos Báez, E. (2000). Personalidad. México: International Thomson.
- Lemus, D. (2009). Relación entre adicción al trabajo y estrés laboral en un grupo de mandos medios y altos de un hospital privado de la ciudad de Guatemala. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- León, M. (2015). El empoderamiento de las mujeres: Encuentro del primer y tercer mundos en los estudios de género. Revista de estudios de género. La Ventana, 2(13), 94-106.
- Levaggi, V. (2007). ¿Qué es el trabajo decente. Disponible en web: <http://white.oit.org.pe/portal/especial.php>.
- Lopez García María Julia (2009) La evolución del concepto de trabajo a lo largo de la historia. Anal Psicología Laboral
- Lorca-Sánchez, Belén Natalia Soledad. (2010). Inestabilidad laboral y compromiso organizacional en profesionales de una clínica de salud privada (Tesina de grado). Mendoza, Universidad del Aconcagua. Facultad de Psicología. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/84>.
- Mauno, S.; Kinnunen, U.; Makikangas, A. & Natti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff

- Men Care: Campaña de Paternidad (2015). Recuperado de: <http://www.campanapaternidad.org/category/paises/peru/>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012). Plan Nacional de Igualdad de Género 2012- 2017. Lima.
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2015). Informe Anual 2014: “La Mujer En El Mercado Laboral Peruano. Lima Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DISEL/2014/INFORMES/informe_anual_mujer_mercado_laboral_2014.pdf
- Miralles, M. del L., & Gumbau, S. L. (2012). Adicción al trabajo. Editorial Síntesis.
- Miralles, M. del L., Soria, M. S., Gumbau, S. L., Schaufeli, W., & Metodologia, U. J. I. D. de P. E., Educativa, Social i. (2011). A Journey Into the Heart Ok Workaholism: Empirical Findings from Several Multi-sample Studies. Universitat Jaume I, Departament de Psicologia Evolutiva, Educativa, Social i Metodologia.
- Molinari, Paula. 2011. Turbulencia Generacional. Temas. Buenos Aires.
- Moya, Jorge, Mestre, Helena, Maestre, Emma ve Dutil, Virginia. (2004). Red nomológica de las dimensiones de personalidad del modelo de Costa y Mccrae en adolescentes. Universitat Jaume I. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78966/forum_2004_15.pdf?sequence=1
- Newstrom. (2010). Organizational Behavior. McGraw-Hill Education (India) Pvt Limited.
- Neffa, Julio C. (2003), “Grandes rasgos de la evolución del concepto de trabajo desde la antigüedad hasta fines del XIX”
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136. doi: 10.1002/job.424
- Peiró, J. M., & Silla, J. M. P. (1999). Desencadenantes del estres laboral / Job stressors. Pirámide Ediciones.
- Peiró, J. M., Silla, J. M. P., & Salvador, A. (1993). Control del estrés laboral. Eudema.
- Perez-Prada, E. (1996). Personality at work. Saint Louis University.
- Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables http://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf
- Poppelreuter, S. (2006). Workaholism-Diagnosis, prevention and intervention. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin*, 41(7), 328.

- Ramírez, H. M., & Marín, E. (2012, mayo 16). Adicción al trabajo y síndrome de agotamiento laboral (Thesis). Recuperado de <http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/handle/10818/2186>
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. *Razón y revolución*, 7, 1-21.
- Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Roberts, B.W., & Mroczek, D. (2008). Personality trait change in adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, 17(1), 31-35.
- Rodríguez, D., Núñez, L., & Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Postgrado*, 25(1), 63-80.
- Rojo, M. R. (2011). TRABAJO, EDUCACIÓN Y EMANCIPACIÓN. *Reflexão e Ação*, 19(1), 09-28.
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., Berger, R., & Da Costa, F. F. N. (2014). Adicción al trabajo en Brasil: medición y diferencias individuales. *Adicciones*, 26(4), 312-320.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1217
- Salazar, R. A., Girón, S. L., Solano, A. M., & Torres, I. S. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Pontificia Universidad Católica del Perú. CENTRUM. Mención: Administración Estratégica de Empresas.
- Sandoval Gómez, Juárez Calderón, & Martínez Quezada (2016). Aplicación de un plan de recuperación de desastres en una ciudad segura, caso de estudio. Una unidad académica segura (México). *Revista multidisciplinaria de avances de Investigación*
- Schaufeli, W. B. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. doi:10.1177/0013164405282471
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2002). *Teorías de la personalidad*. Thomson.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2008). *Theories of Personality*. Cengage Learning.
- Silla Guerola, I. (2007, junio 27). Trabajo temporal, inseguridad laboral percibida y sus implicaciones. Factores psicosociales intervinientes. TDX (Tesis Doctorals en Xarxa). Recuperado de <http://www.tdx.cat/handle/10803/10194>

- Silla, J. M. P. (2011). Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención. Universitat de València.
- Simón Domínguez, N; Colín Flores, C G; (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22() 16-24. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133938134003>
- Simón, C., Allard, G., & Benito, R. M. (2007). Competitividad y relación laboral en el siglo XXI: una comparativa europea. *Harvard Deusto business review*, (154), 66-73.
- Soto, E. (2001). *Comportamiento organizacional: impacto de las emociones*. Cengage Learning Editores.
- Sousa, A. P. L. D. B. de. (2012, diciembre 21). Dos workaholics aos worklovers: qual o papel da inteligência emocional? Recuperado a partir de <http://hdl.handle.net/10662/421>
- Toxicomanías, S. E. de. (2006). *Tratado SET de trastornos adictivos*. Ed. Médica Panamericana.
- Trucco Florencia. (2014). *Mujeres en el mundo del trabajo: logros y debilidades*. La Nación, p.1.
- Witte, H. de. (2005). *Job Insecurity, Union Involvement, and Union Activism*. Ashgate Publishing, Ltd.

ANEXOS

ANEXO 1

Ficha de datos

1. Edad: _____ años

2. Sexo

Femenino

Masculino

3. Denominación de su puesto de trabajo

4. ¿Cuántas horas trabaja formalmente a la semana? horas a la semana (aprox)

_____ horas

5. ¿Cuántas horas de más trabaja realmente a la semana? Horas a la semana (aprox)

_____ horas

6. Antigüedad en:

Su puesto actual: ____ años ____ meses

Su empresa actual: ____ años ____ meses

INVENTARIO DE PERSONALIDAD REDUCIDO DE CINCO FACTORES (NEO-FFI)

Marque el dígito elegido en el espacio existente a la derecha del número de ítem. No hay respuestas correctas ni incorrectas, y no se necesita ser un experto para contestar a este cuestionario. Conteste de forma sincera y exprese sus opiniones de la manera más precisa posible. No hay tiempo límite, pero intente trabajar lo más deprisa posible. No se entretenga demasiado en la respuesta. No deje NINGUNA respuesta en blanco.

Total desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	2	3	4

	0	1	2	3	4
A menudo me siento inferior a los demás.					
Soy una persona alegre y animosa.					
A veces, cuando leo una poesía o contemplo una obra de arte, siento profunda emoción o excitación.					
Tiendo a pensar lo mejor de la gente.					
Parece que nunca soy capaz de organizarme.					
Rara vez me siento con miedo o ansioso.					
Disfruto mucho hablando con la gente.					
La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí.					
A veces intimido o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero.					
Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada.					
A veces me vienen a la mente pensamientos aterradores.					
Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente.					
Tengo gran variedad de intereses intelectuales.					
A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo					

quiero.					
Trabajo mucho para conseguir mis metas.					
A veces me parece que no valgo absolutamente nada.					
No me considero especialmente alegre.					
Me despiertan la curiosidad las formas que encuentro en el arte y la naturaleza.					
Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear.					
Tengo mucha auto-disciplina.					
A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza.					
Me gusta tener mucha gente alrededor.					
Encuentro aburridas las discusiones filosóficas.					
Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar.					
Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias.					
Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar.					
No soy tan vivo ni tan animado como otras personas.					
Tengo mucha fantasía.					
Mi primera reacción es confiar en la gente.					
Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez.					
A menudo me siento tenso e inquieto.					
Soy una persona muy activa.					
Me gusta concentrarme en un ensueño o fantasía y, dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades.					
Algunas personas piensan de mí que soy frío y calculador.					
Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago.					
A veces me he sentido amargado y resentido.					
En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros.					
Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o de la condición humana.					

Tengo mucha fe en la naturaleza humana.					
Soy eficiente y eficaz en mi trabajo.					
Soy bastante estable emocionalmente.					
Huyo de las multitudes.					
A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas.					
Trato de ser humilde.					
Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo.					
Rara vez estoy triste o deprimido.					
A veces reboso felicidad.					
Experimento una gran variedad de emociones o sentimientos.					
Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna.					
En ocasiones primero actúo y luego pienso.					
A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento.					
Me gusta estar donde está la acción.					
Con frecuencia pruebo comidas nuevas o de otros países.					
Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario.					
Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no atender a ninguna.					
Es difícil que yo pierda los estribos.					
No me gusta mucho charlar con la gente.					
Rara vez experimento emociones fuertes.					
Los mendigos no me inspiran simpatía.					
Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer.					

GRACIAS

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Total Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Total Desacuerdo			
1	2	3	4	5	5		
			1	2	3	4	5
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.							
			1	2	3	4	5
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.							
			1	2	3	4	5
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.							
			1	2	3	4	5
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.							
			1	2	3	4	5
5. Me siento mal con lo que gano.							
			1	2	3	4	5
6. Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.							
			1	2	3	4	5
7. Me siento útil con la labor que realizo.							
			1	2	3	4	5
8. El ambiente donde trabajo es confortable.							
			1	2	3	4	5
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.							
			1	2	3	4	5
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.							
			1	2	3	4	5
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.							
			1	2	3	4	5
12. Me disgusta mi horario.							
			1	2	3	4	5
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.							
			1	2	3	4	5
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.							

15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	1	2	3	4	5
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
18. Me complace los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4	5
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	1	2	3	4	5
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	1	2	3	4	5
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	1	2	3	4	5
22. Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	2	3	4	5
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	1	2	3	4	5
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	1	2	3	4	5
26. Me gusta la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	1	2	3	4	5

ESCALA DE INSEGURIDAD LABORAL PERCIBIDA

Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5
1. Existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo		1 2	3	4 5
2. Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo		1 2	3	4 5
3. Pienso que podría perder mi trabajo en un futuro próximo		1 2	3	4 5
4. Estoy seguro de poder mantenerme en mi trabajo		1 2	3	4 5

Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS-10)

Las siguientes diez afirmaciones se refieren a cómo te sientes en tú trabajo. Por favor lee cada una de ellas atentamente. Por favor, indica de cada afirmación la alternativa que mejor describe cómo te sientes frecuentemente. Por ejemplo, si nunca o casi nunca te sientes así marca el “1” (uno) después de la frase. Si te sientes siempre o casi siempre así señala el círculo “4” (cuatro).

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

HOJA INFORMATIVA PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones : Universidad Cayetano Heredia - UPOCH necesario
Investigadores: Rita Rocha Roncal
Título: Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana.

Lo estamos invitando a participar en un estudio llamado: “Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Estamos realizando este estudio entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo, con la finalidad de conocer la relación entre dichas variables

Si usted acepta participar en este estudio deberá responder 4 cuestionarios que le tomarán un total de 30 minutos.

No se prevén riesgos por participar en el presente estudio; sin embargo, el tipo de preguntas podrían generar ciertos niveles de incomodidad al existir la posibilidad de tomar conciencia sobre aspectos personales y laborales no tomados en consideración previamente. Lo cual constituye un proceso saludable, debido a que permite un mejor conocimiento de sí mismo y del entorno para la mejor toma de decisiones tanto profesionales como laborales. Los beneficios de esta investigación no serán directos para usted, pero permitirán conocer mejores ciertas variables psicológicas muy importantes en el entorno laboral que redundarán en el beneficio de trabajadores como usted, como un beneficio indirecto usted recibirá una serie de charlas psicoeducativas sobre la importancia de cuidar la salud mental en lo referente al trabajo, los cuales pueden contribuir a una mejor calidad de vida en el trabajo.

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar en este estudio.

La decisión de participar en este estudio es suya. Puede decidir no participar o abandonar la investigación en cualquier momento. La decisión de no participar o abandonar el estudio no representará ningún prejuicio para usted, ni perderá ninguno de los beneficios a los que tenga derecho.

Los datos que nos proporcione serán anónimos y estarán guardados en una base de datos debidamente protegida por contraseña y de acceso solamente para el investigador y solamente serán identificados por un número autogenerado. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita identificar a las personas que participan en este estudio.

Antes de firmar el formulario de consentimiento informado, usted podrá hacer las preguntas que desee sobre cualquier aspecto que no entienda de la hoja de información. El personal del estudio responderá sus preguntas, durante y después del estudio.

Si durante este estudio usted desea realizar alguna pregunta relacionada a la investigación, o si acaso llegará a experimentar algún inconveniente por su participación, podrá llamar al siguiente teléfono: [REDACTED], o al correo: [REDACTED]

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al Telf.: 01-3190000 anexo 2271.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas me van a pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante

Nombre:

DNI:

Fecha

Investigador

Nombre:

DNI:

Fecha

ANEXO 2

Prueba de normalidad por medio del test de Komologorov-Smirnov

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra									
		Escala de Satisfacción Laboral	Neuroticismo	Extraversión	Agradabilidad	Conscientividad	Apertura a la experiencia	Inseguridad Laboral percibida	Adicción laboral
N		60	60	60	60	60	60	60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	98,67	14,98	32,90	27,50	31,65	35,32	9,37	22,00
	Desviación típica	15,183	6,015	5,885	5,748	5,746	5,010	3,488	6,017
	Absoluta	,064	,116	,061	,098	,120	,108	,159	,097
Diferencias más extremas	Positiva	,057	,116	,061	,086	,091	,098	,159	,097
	Negativa	-,064	-,073	-,061	-,098	-,120	-,108	-,064	-,067
Z de Kolmogorov-Smirnov		,493	,900	,473	,763	,932	,838	1,228	,750
Sig. asintót. (bilateral)		,968	,392	,979	,606	,350	,484	,098	,627

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

ANEXO 3

Análisis Psicométrico de la prueba de Satisfacción Laboral

1. Análisis Factorial (Validez de constructo)

Varianza total explicada			
Autovalores iniciales			
Componente	Total	% de la varianza	% acumulado
1	8,077	29,914	29,914
2	3,252	12,044	41,958
3	2,386	8,837	50,795
4	1,771	6,561	57,356
5	1,457	5,396	62,752
6	1,356	5,022	67,774
7	1,054	3,903	71,677
8	1,014	3,754	75,431
9	,937	3,471	78,902
10	,778	2,883	81,785
11	,645	2,389	84,174
12	,597	2,212	86,385
13	,574	2,125	88,510
14	,479	1,776	90,286
15	,389	1,441	91,727
16	,339	1,255	92,983
17	,327	1,212	94,195
18	,316	1,172	95,367
19	,268	,993	96,360
20	,229	,847	97,207
21	,187	,694	97,901
22	,166	,614	98,516
23	,126	,468	98,983
24	,100	,371	99,355
25	,074	,275	99,629
26	,062	,229	99,859
27	,038	,141	100,000

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de componentes rotados^a

	Componente			
	1	2	3	4
IT1		,759		
IT2			,800	
IT3	,419			
IT4	,372			
IT5			,812	
IT6		-,501		
IT7	,556			
IT8		,873		
IT9			-,773	
IT10			,599	
IT11				,742
IT12				,603
IT13	-,678			
IT14				-,427
IT15		,709		
IT16			-,767	
IT17			,412	
IT18	,740			
IT19				,702
IT20		,840		
IT21				
IT22				
IT23		,807		
IT24				,401
IT25	,789			
IT26	,821			
IT27	,582			

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

2. Confiabilidad

Satisfacción con la tarea: Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	8

Condiciones de trabajo: Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,708	9

Reconocimiento personal y/o social: Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,609	5

Beneficios económicos: Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,671	5

3. Análisis de la validez discriminante de los ítems

Validez de ítems	
	Correlación elemento-total corregida
IT3	,477
IT4	,383
IT7	,500
IT18	,572
IT21	,666
IT22	,837
IT25	,774
IT26	,778
IT1	,609
IT8	,700
IT12	,142
IT14	,155
IT15	,619
IT17	,208
IT20	,718
IT23	,702
IT27	,442
IT6	,178
IT11	,440
IT13	,415
IT19	,614
IT24	,298
IT2	,022
IT5	,101
IT9	,452
IT10	,114
IT16	,480

ANEXO 4

Análisis Psicométrico de la prueba de Inseguridad Laboral

1. Análisis Factorial (Validez de constructo)

Componente	Varianza total explicada		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,788	69,699	69,699
2	,792	19,808	89,507
3	,246	6,157	95,664
4	,173	4,336	100,000

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

	Matriz de componentes ^a	
	Componente	
	1	
IT1	,870	
IT2	,930	
IT3	,917	
IT4	,571	

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

2. Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	4

3. Análisis de la validez discriminante de los ítems

Validez de ítems	
Correlación elemento-total corregida	
IT1	,713
IT2	,842
IT3	,804
IT4	,401

ANEXO 5

Análisis Psicométrico de la prueba de Adicción al trabajo

1. Análisis Factorial (Validez de constructo)

Varianza total explicada			
Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,315	43,147	43,147
2	1,090	10,901	54,049
3	,960	9,603	63,652
4	,859	8,590	72,242
5	,751	7,506	79,748
6	,564	5,639	85,388
7	,460	4,598	89,986
8	,447	4,472	94,457
9	,306	3,055	97,512
10	,249	2,488	100,000

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de componentes rotados^a		
	Componente	
	1	2
IT1	,808	
IT2	,615	
IT3		,891
IT4	,791	
IT5	,573	
IT6	,582	
IT7		,587
IT8	,	,507
IT9	,629	
IT10	,656	

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser

2. Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	10

Trabajo excesivo: Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	5

Compulsión para trabajar: Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,691	5

3. Análisis de la validez discriminante de los ítems

Validez de Items

Correlación elemento-total corregida	
IT1	,625
IT2	,570
IT3	,299
IT4	,622
IT5	,464
IT6	,570
IT7	,536
IT8	,585
IT9	,681
IT10	,556

Glosario de Términos:

Contrato Administrativo de Servicio (CAS). Es una modalidad contractual de la administración pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas del derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2008)

Contratación por Servicios No Personales: Bajo esta modalidad se encuentran comprendidas las personas que prestan sus servicios en el lugar y el horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporciona los elementos de trabajo y asume los gastos que la prestación del servicio demanda. (MINTRA DIRECTIVA GENERAL No. 002-2004-MTPE/SG/OGA)