



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**INFLUENCIA PSICOSOCIAL DEL WORKAHOLICS EN LA GERENCIA
DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL SECTOR PRIVADO**

Autores:

Bermúdez Johana
C.I. 17.553.740
Méndez Bersabeth
C.I. 17.893.892

Tutor:

Lic. Elieth Diez

Bárbula, Junio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**INFLUENCIA PSICOSOCIAL DEL WORKAHOLICS EN LA GERENCIA DE
UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL SECTOR PRIVADO**

Autores:

Bermúdez Johana
C.I. 17.553.740
Méndez Bersabeth
C.I. 17.893.892

**Trabajo de Grado presentado para optar al título
De Licenciados en Relaciones Industriales**

Bárbula, Junio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACION

Por medio de la presente, hago constar que, el trabajo de Grado, titulado:

**INFLUENCIA PSICOSOCIAL DEL WORKAHOLICS EN LA GERENCIA DE
UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL SECTOR PRIVADO**

Elaborado bajo mi tutoría por los bachilleres:

Bermúdez Johana	C.I. 17.553.740
Méndez Bersabeth	C.I. 17.893.892

Cumple con los requisitos de forma y fondo para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales. Certificación que expido en la ciudad de Valencia, a los _____ días de _____ del año 2015.

Lic. Elieth Diez
Tutora



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **“INFLUENCIA PSICOSOCIAL DEL WORKAHOLICS EN LA GERENCIA DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL SECTOR PRIVADO”** presentado por Bermúdez, Johana, cédula de identidad 17.553.740 y Méndez, Bersabeth, cédula de identidad 17.893.892, para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales, estimamos reúne los requisitos para ser considerado como _____ a los _____ del mes de _____ del año _____.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

DEDICATORIA

Fue un largo camino lleno de sacrificios que valió la pena, Dios eres mi guía y fortaleza en cada paso de mi vida.

A mis padres, quienes me enseñaron a luchar por lo que se quiere, por creer en mí y darme todo su apoyo durante la carrera la fortuna más grande es tenerlos conmigo, especialmente a mi mamá por ser mi amiga incondicional y compañera de risas y lágrimas por no perderse un solo momento en mi vida, por ser la mejor mamá que cualquiera pueda imaginar.

A mis hermanos por escucharme y su comprensión. A mi esposo por su cariño, paciencia y sobre todo apoyo, factores fundamentales que me brindaron equilibrio.

Mi principal inspiración para ser cada día mejor eres tu hijo mi motor que me impulsa cada día por ti todo sacrificio tiene su recompensa y sé que te sentirás orgullo de tu mami TE AMO!! Eres el gran protagonista de este triunfo que hoy alcanzo.

Johana Bermúdez

DEDICATORIA

Ha llegado el momento de culminar una etapa de mi vida, esfuerzo que valió la pena desde su inicio, le dedico este trabajo:

A mi Dios Todopoderoso por las bendiciones que me ha dado durante toda la vida, por darme fortaleza, perseverancia, humildad y sencillez en los momentos más difíciles e iluminarme el camino para alcanzar este triunfo.

A mis padres, que han estado a mi lado durante toda mi vida para quererme, guiarme en todas mis etapas, apoyarme en los momentos más difíciles, gracias por darme la mejor educación, los mejores valores, y ser los mejores padres del mundo, sin ustedes nada de esto sería posible. Por haberme dado la oportunidad de una excelente educación en el transcurso de mi vida sobre todo por ejemplo de vida a seguir... LOS AMO.

Adicionalmente le dedico este trabajo a mi esposo excepcional, excelente compañero de vida y por ser el principal protagonista de este triunfo. Quien se desveló conmigo, quien corrió conmigo y quien vivió conmigo cada instante de este camino. Mil gracias por toda tu colaboración y dedicación.

Bersabeth Méndez

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo de Grado, primeramente quiero agradecerle a Dios por bendecirme y darme las fuerzas para que llegara este gran día en mi vida.

A mis padres NANCY PEÑALOZA y WOLFANG BERMUDEZ como no agradecerles si a ustedes soy lo que soy hoy en día, inculcándonos siempre valores para ser mejor personas cada día y por luchar para que sus hijos alcancen sus sueños!!! Ustedes también lograron este título conmigo GRACIAS INFINITAS los AMO!!!

A mis hermanos por escucharme, por sus consejos y estar conmigo en las buenas y en las malas en todo momento; a mi esposo DANIS ROJAS por su paciencia, apoyo, ánimos y compañía y por tener palabras de aliento para no desmayar en esta gran meta.

De igual manera a mi compañera de Trabajo de Grado, que con sus conocimientos brindo aportes útiles y valiosos para el desarrollo de esta investigación.

A nuestro tutor la profesora ELIETH DIEZ, quien siempre estuvo dispuesta a colaborarnos y compartir sus conocimientos.

Johana Bermúdez

AGRADECIMIENTOS

A mi tutora profesora Elieth Diez, que nos dio todo su apoyo para realizar la investigación, por su tiempo y colaboración, gracias a su vocación y conocimientos fue posible este estudio. ¡Gracias!

Al personal de dicha empresa manufacturera por haber colaborado con la información que soporta esta investigación.

A mi segunda casa como es la Universidad de Carabobo, por estos años de conocimientos y experiencias que me permiten llegar a esta etapa en mi evolución como profesional.

Bersabeth Méndez



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



INFLUENCIA PSICOSOCIAL DEL WORKAHOLICS EN LA GERENCIA DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DEL SECTOR PRIVADO

Autoras: Bermúdez, Johana y Méndez Bersabeth

Tutora: Diez, Elieth

Fecha: Junio 2015

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar la influencia de factores de riesgo psicosocial y las posibles consecuencias en la prevalencia del Workaholic con el propósito de elaborar medidas para optimizar la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado, tomando en cuenta que se evidencia la existencia de rasgos de adicción al trabajo entre el personal gerencial de la organización, manifestado a través de hechos tales como un considerable aumento en las horas extras de trabajo, poca participación en las actividades sociales y deportivas de la empresa a cambio de solución de problemas laborales. Se tomó como referentes los estudios de Oates (1971), Robinson (1989) y Salanova (1993). Desde el punto de vista metodológico, se concibió como una investigación de nivel descriptivo con diseño de campo, para lo cual se aplicó una encuesta de 42 ítems basado en el cuestionario RED.es WONT para el diagnóstico y evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, a una muestra de nueve gerentes de la empresa. Los resultados permitieron concluir que se evidencian aspectos característicos de adicción al trabajo en los mandos gerenciales de la organización, especialmente en elementos relacionados con las competencias laborales, las relaciones interpersonales y el malestar psicológico, lo que coinciden con los criterios para definir al adicto al trabajo según Castañeda (2010), entre los que se puede mencionar una especial actitud laboral; excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo, así como un trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando, y desinterés general por cualquier otra actividad que no sea la estrictamente laboral. Se recomienda realizar evaluaciones de riesgos psicosociales, intervenciones específicas según el sector laboral y mejoramiento del clima organizacional.

Palabras Claves: Adicción al trabajo, factores psicosociales, bienestar psicológico, malestar psicológico, relaciones interpersonales.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



WORKAHOLICS INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL MANAGEMENT IN A COMPANY MANUFACTURING THE PRIVATE SECTOR

Authors: Bermudez, Johana and Méndez, Bersabeth

Tutor: Diez, Elieth

Date: June, 2015

ABSTRACT

This research was aimed to analyze the influence of psychosocial risk factors and possible consequences Workaholic prevalence, in order to develop measures to optimize the management of a manufacturing company in the private sector, taking into account that the existence of evidence workaholic traits among the managerial staff of the organization, expressed through events such as a significant increase in overtime, little participation in social and sports activities of the company in exchange for the settlement of labor problems. It was taken as reference studies Oates (1971), Robinson (1989) and Salanova (1993). From a methodological point of view, it was conceived as a descriptive research with field level, for which a survey of 42 items based on the questionnaire RED.es WONT for diagnosis and evaluation of psychosocial risks in the workplace was applied, a sample of nine company managers. The results concluded that characteristic aspects of addiction are evident to work in the managerial staff of the organization, especially regarding labor skills, interpersonal relationships and psychological distress elements, which match the criteria for the workaholic. According to Castaneda (2010), among which we can mention a special working attitude; excessive dedication of time and effort, as well as involuntary and compulsive disorder continue to work, and general disinterest for any other activity than the strictly labor. It is recommended that psychosocial risk assessments, specific interventions by the labor sector and improvement of organizational climate.

Palabras Claves: Workaholism, psychosocial factors, psychological well-being, psychological distress, interpersonal relationships.

NDICE GENERAL

Dedicatorias	vi
Agradecimientos	viii
Resumen	x
Índice de Tablas.....	xiv
Índice de Tablas.....	xv
Introducción	16

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema	18
Objetivos de la Investigación	24
Objetivo General.....	24
Objetivos Específicos	24
Justificación de la Investigación.....	25

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la investigación.....	26
Bases Teóricas	30
Adicción	30
Riesgos Psicosociales.....	31
Bienestar Psicosocial	34
Factores Organizacionales.....	35
Clima Organizacional	35
Cultura Organizacional	38
Workaholics	42
Influencia de la adicción al trabajo en el comportamiento	52
Bases Legales	56

Definición de Términos Básicos.....	63
-------------------------------------	----

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación.....	66
Diseño de Investigación.....	67
Estrategia Metodológica	68
Colectivo a Investigar.....	69
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	72
Presentación y análisis de los resultados	74
Validez y Confiabilidad del Instrumento	76

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS 79

CONCLUSIONES	94
LISTA DE REFERENCIAS	98
ANEXOS	102

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Estresores, peligros o riesgos psicosociales.....	55
Cuadro 2. Consecuencias psicosociales y organizacionales.....	55
Cuadro 3. Cuadro Técnico Metodológico Operacionalización de las variables	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la Población y Muestra	72
Tabla 2. Dimensión: Factores de riesgo psicosocial. Indicador: Competencias laborales	80
Tabla 3. Dimensión: Factores de riesgo psicosocial. Indicador: Satisfacción laboral.....	82
Tabla 4. Dimensión: Factores de riesgo psicosocial. Indicador: Relaciones Interpersonales	84
Tabla 5. Dimensión: consecuencias psicosociales. Indicador: Adicción al Trabajo.....	86
Tabla 6. Dimensión: consecuencias psicosociales. Indicador: Bienestar psicológico	88
Tabla 7. Dimensión: consecuencias psicosociales. Indicador: Malestar psicológico	90

INTRODUCCIÓN

La adicción al trabajo puede conceptualizarse como un daño laboral de tipo psicosocial, caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a la irresistible necesidad de trabajar constantemente. Es un daño porque el trabajador no se siente bien, presentando síntomas de estrés y malestar psicológico. Además estos problemas pueden afectar al ambiente social.

La adicción al trabajo se asocia a una serie de consecuencias negativas tanto para los trabajadores, como para la organización. En este contexto se comienza a estudiar un nuevo trastorno psicosocial, caracterizado por trabajo excesivo, pérdida de control en la actividad laboral y necesidad de trabajar constantemente: la adicción al trabajo.

En vista de ello, tuvo como propósito analizar la influencia de factores de riesgo psicosocial y las posibles consecuencias en la prevalencia del Workaholics con el propósito de elaborar medidas para optimizar la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado, tomando en cuenta que se evidencia la existencia de rasgos de adicción al trabajo entre el personal gerencial de la organización. Estuvo conformada por cuatro (4) capítulos que se describen a continuación:

El primer capítulo, (El Problema), se desarrolla la información relativa al planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación, como parte esencial para evidenciar la necesidad de abordar el tema.

El segundo capítulo (Marco Teórico Referencial), se desarrolla bajo los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, y las bases legales que sustenta dicha investigación.

El tercer capítulo (Marco Metodológico), se indica la forma secuencial y metódica conducente a identificar el tipo, diseño, herramienta, técnicas, población, muestra y otros aspectos de la metodología de la investigación.

En el cuarto capítulo se dieron a conocer los resultados de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en concordancia con lo especificado en la metodología del trabajo.

Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones, así como referencias bibliográficas y los anexos que complementan el estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la adicción es una enfermedad física o psicoemocional que crea dependencia o necesidad hacia una sustancia o actividad. Específicamente en el caso de las adicciones psicológicas, las mismas han sido denominadas psicosociales porque se presentan en aquellos individuos cuyo comportamiento se encuentra libre del consumo de drogas, pero su conducta, conserva un conjunto de rasgos que responden al patrón dependiente de un adicto.

En la sociedad actual, las adicciones suelen estar mal consideradas; sin embargo la adicción al trabajo tiene claros refuerzos sociales y económicos y es con frecuencia considerada una “adicción limpia”. En este sentido, no existe una definición común entre los estudios realizados y los instrumentos de medida son escasos y poco estudiados, a pesar de que indudablemente tiene consecuencias claras sobre la salud de quienes la sufren y sobre su calidad productiva. Sin embargo, las escasas investigaciones sobre el tema apuntan a la familia y a la cultura de la empresa como sus dos fuentes principales. El abordaje de la terapia y la intervención es también inconsistente, y frecuentemente se afronta más como un tema práctico que objeto de investigación científica.

Hay que reconocer que el trabajo constituye una de las actividades más importante de la vida humana, sobre todo si se toma en cuenta el tiempo que se le dedica. A través del trabajo es como el hombre se perfecciona a sí

mismo y se realiza como tal. Es por las actividades realizadas que el ser humano pone en marcha hábitos de comportamientos que más tarde llegaran a ser los rasgos adicionales de su talento personal.

En este contexto, es necesario mencionar que en el presente siglo se ha producido un cambio progresivo de las condiciones laborales. Se han disminuido las horas de trabajo en favor del incremento del ocio, dando un salto cualitativo en la calidad de vida. De allí que el equilibrio entre las horas de trabajo y ocio resulta determinante para el bienestar personal. Pero sin embargo, la sociedad actual de consumo, fomenta y estimula el trabajo para de esta manera poder aumentar las ganancias a expensas del descanso, el tiempo libre y la vida familiar.

Sin embargo, hoy en día, las empresas luchan por conseguir ser las mejores en su área, y necesitan trabajadores que se dediquen a ellas al máximo, para que las hagan más competitivas. Por lo que, las organizaciones buscan trabajadores con perfiles determinados, con un alto compromiso laboral, responsables y con gran dedicación, fomentando una mayor prevalencia de la adicción al trabajo. Castañeda (2010) comenta que en los últimos años, los estudios realizados han podido comprobar cómo una cantidad cada vez mayor de personas lo padecen, encontrando extremadamente complicado dejar de trabajar, incluso cuando tienen la oportunidad de hacerlo.

Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones. Ser trabajador es una cualidad, pero serlo en exceso representa un elevado compromiso con la empresa que

puede dar lugar a la adicción al trabajo y como consecuencia a un riesgo psicosocial. Al respecto, Castañeda (2010) explica las condiciones bajo las cuales se da la adicción laboral en las organizaciones:

Existen algunas empresas y ejecutivos que presumen de tener como norma o sistema, trabajar siempre más allá de los horarios convencionales. Para estos empresarios, un rasgo de éxito es no tener tiempo de salir a comer, ni ratos de ocio o vida familiar. Consideran el descanso y las vacaciones como momentos que sólo vendrán en su etapa de jubilación. Además, si tienen gente a su cargo, también le exigen disponibilidad las 24 horas del día y de los 365 días del año. Quienes cumplan con estos requisitos y sigan la misma línea serán considerados como empleados sobresalientes (p. 1).

A lo anteriormente citado, el autor comenta además que la cultura organizacional actual favorece este tipo de actitudes, poniendo como ejemplo que el control de presupuestos debido a la situación económica bajo las cuales se desarrollan las empresas en la actualidad, provoca que haya gente que asume la función de dos cargos o más. Por otro lado, el fantasma del desempleo atemoriza a la mayoría, así que los trabajadores tienden a aferrarse a su empleo, como lo fundamental en su vida.

Por su parte, Oates (1968), define la adicción al trabajo o bien llamado "Workaholics" como aquella necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente y que afecta la salud, la felicidad y a las relaciones personales del adicto. Asimismo, Flowers y Robinson (2002), la adicción al trabajo se compone de diversas dimensiones como: tendencias compulsivas por el trabajo, necesidad de tener el control, comunicación interpersonal

deficiente, incapacidad para delegar tareas entre los subordinados, trabajar en equipo y autoevaluarse.

Entre las características que presenta una persona con adicción al trabajo, es que éste no termina cuando acaba la jornada laboral, sino que resulta una característica usual que adictos se lleven el trabajo a su casa, trabajen fines de semana, durante vacaciones e incluso estando enfermos. Además, aun sin estar realizando una tarea física y visible, es muy probable que el adicto permanezca pensando en temas laborales. En este contexto se ha comenzado a estudiar un nuevo trastorno y daño psicosocial, caracterizado por trabajo en exceso debido a la pérdida de control en la actividad laboral, necesidad o impulso de trabajar constantemente: la adicción al trabajo.

Refiere Salanova (2008), que se identifica una persona con adicción cuando trabaja en exceso, más de lo que las prescripciones de su trabajo le exigen. Además, se esfuerza más de lo que es esperado por sus superiores, descuidando, de esta forma, su salud y su vida extra laboral. Define un daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente. Afecta a hombres de negocios de grandes multinacionales, médicos, abogados y economistas de clase económica entre mediana y alta, es decir, que no tiene necesidad de trabajar horas extra para solventar sus gastos.

Asimismo, ser un adicto al trabajo o un workaholics no es una novedad, muchas personas muestran estas tendencias patológicas debido a múltiples razones, que van desde: carencia de vida social hasta problemas en índole psicológicos, aún en las personas que han logrado experimentar el éxito y reconocimiento. También es mostrada por personas con altísima orientación

al logro, metas propias, impuestas, con deseos de superar las expectativas que existen en entorno a él, hablamos de los cargos gerenciales quienes con más frecuencias se ven afectados por esta adicción.

A nivel mundial la adicción al trabajo se ha incrementado, formando parte de un problema de salud, en países como España, sufre adicción al trabajo el 12 por ciento de trabajadores activos. Estados Unidos de América con 10 por ciento, en países latinoamericanos, se ha asociado enfermedades psicológicas, físicas e incluso la muerte por exceso de actividad laboral, en Japón país desarrollado, el workaholics es considerado un problema social grave, por ser capaz de causar decesos con una tasa del 20 por ciento. (Sánchez, Navarro y Valderrama, 2004, Vega y Moyano, 2010).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que el 8 por ciento de la población activa española dedica más de 12 horas al día a su profesión como escape a problemas personales, lo que acaba repercutiendo irremediabilmente en su salud. Del mismo modo, Venezuela se ha visto afectada por el incremento en los casos Workaholics en los cargos de gerencia debido a la reducción de horario donde se ven afectado los altos cargos, debido a que deben asumir el trabajo en parte de sus empleados según afirma el psicólogo venezolano, Antonio Pignatiello (2011).

Lo anteriormente descrito sirve como fundamento para describir la problemática existente en dicha empresa, dedicada a la manufacturación de pinturas y recubrimiento. Actualmente produce para las marcas más prestigiosas del país. Cuenta con una larga y reconocida trayectoria en la fabricación de pinturas para las aéreas arquitectónicas, madera, tráfico,

mantenimiento industrial. Marinas, equipo original (OEM) Y re acabado automotriz. Posee las certificaciones ISO 9000 y QSS 9000.

En lo que se refiere a la problemática que origina el estudio, una observación inicial de las condiciones en las cuales se lleva a cabo el trabajo de los gerentes, aunado a entrevistas informales a algunos de ellos, permitió evidenciar la existencia de rasgos de adicción al trabajo entre el personal gerencial de la organización, manifestado a través de hechos tales como un considerable aumento en las horas extras de trabajo, poca participación en las actividades sociales y deportivas de la empresa a cambio de solución de problemas laborales, escasa capacidad para disfrutar otros aspectos de sus vidas tales como la familia o la formación académica, y excesivo control y carácter compulsivo en relación a las actividades bajo su responsabilidad.

Lo anteriormente descrito puede llegar a constituir un riesgo para la salud del personal afectado por la adicción al trabajo, por condiciones de estrés y agotamiento, que podrían incidir además en su felicidad, las relaciones interpersonales y su funcionamiento social. Además, puede generar altos niveles de ansiedad, estrés, problemas psicológicos y fisiológicos y estaría negativamente orientado a la productividad y a la satisfacción con la vida, que en el plazo inmediato podría generar problemas mayores tales como el ausentismo por agotamiento, bajo rendimiento laboral e insatisfacción personal y en el trabajo.

Es por ello que para esta investigación fue importante analizar la influencia psicosocial del workaholics o adicto al trabajo en la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado. Dados los factores riesgos surgen entre otras inquietudes e interrogantes para las cuales es preciso dar respuesta:

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que favorecen la prevalencia del Workaholic en los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado? ¿Cuáles son las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa?, y a partir de los hallazgos de las dos primeras interrogantes, ¿Cuál es influencia psicosocial de la presencia del workaholics en la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado con el objeto de recomendar acciones preventivas y acciones para optimizar el trabajo de la gerencia en la organización?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la influencia de factores de riesgo psicosocial y las posibles consecuencias en la prevalencia del Workaholic con el propósito de elaborar medidas para optimizar la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado.

Objetivos Específicos

Identificar los factores de riesgo psicosocial que favorecen la prevalencia del Workaholic en los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado.

Describir las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado.

Determinar la influencia psicosocial de la presencia del workaholics en la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado con el objeto

de recomendar acciones preventivas y acciones para optimizar el trabajo de la gerencia en la organización.

Justificación de la Investigación

La adicción al trabajo es un hecho bien conocido, pero insuficientemente estudiado y sin embargo de clara importancia tanto en el ámbito laboral como en la vida personal. En el contexto actual de globalización y deslocalización, el desarrollo de las empresas se hace imposible sin competitividad, dedicación e implicación.

Debido a lo anteriormente descrito, la presente investigación buscó analizar la adicción al trabajo mejor conocida como workaholics, en la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado, donde se identificó el problema, se estudiaron los riesgos psicosociales y analizaron las influencias del workaholics. Es un tema interesante por su capacidad de sensibilizar y despertar el interés que merece.

Se recurrió al tipo de investigación descriptiva, bajo la cual se plantea como objetivo el estudio del porqué de las cosas, hechos, fenómenos o situaciones. Desde el punto de vista metodológico, esta investigación buscó describir en que consiste la adicción al trabajo y como afecta de manera psicosocial a los que lo presentan.

En cuanto a su alcance, esta investigación abre nuevos caminos para las organizaciones que presenten situaciones similares a las que aquí se plantean, sirviendo como marco referencial a estas; debido a que no existe una definición consensuada y los instrumentos de medida son escasos y

poco estudiados, a pesar de que indudablemente tiene consecuencias claras sobre la salud de quienes la sufren y sobre su calidad productiva. Las escasas investigaciones sobre el tema apuntan a la familia y a la cultura de la empresa como sus dos fuentes principales.

La adicción al trabajo es un hecho bien conocido, pero insuficientemente estudiado y sin embargo de clara importancia tanto en el ámbito laboral, como en la vida personal. No existe una definición consensuada Siendo este uno de los motivos que impulsa la realización de este proyecto de investigación.

De igual forma, representa el manifiesto de los conocimientos adquiridos académicamente, además de proporcionar valiosa experiencia en futuro desempeño profesional. Para los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, podrá contar con esta investigación como parte de valor agregado y que los estudiantes de esta casa de estudio pueden dejar como legado: permitiendo a su vez, a todos aquellos investigadores que pretenda seguir en la línea de investigación Estudio de la conducta y su implicación en el trabajo, asumir este documento como antecedente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El presente capítulo da un aporte importante para la construcción y desarrollo de conocimientos en la temática abordada, como también responde a las necesidades del problema planteado, especificando los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales y definición de términos básicos. Según Balestrini (2002:91), este define el marco teórico referencial como “el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio”.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación representan un elemento importante en el marco teórico, ya que dan a conocer algunas teorías de diferentes expertos que han ido evolucionando a través de la revisión de trabajos elaborados con anterioridad. Arias (2006:106), afirma que “los antecedentes son estudios previos y trabajos relacionados íntimamente con el problema de estudio”

Para llevar a cabo esta investigación se tuvo que recurrir a la revisión de trabajos tanto nacionales como internacionales que demostraron durante los últimos años que la adicción al trabajo ha sido investigada, como lo señalan resúmenes y datos esenciales, que se traducen en antecedentes relevantes. Estos estudios previos son resumidos a continuación:

Méndez, Andrea (2014). En su estudio titulado, **Relación del Workaholics y la actitud laboral del área administrativa en la industria del calzado**. Trabajo de grado para optar al Título de Psicólogo Industrial. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades Campus Central. Guatemala de la Asunción. Publicado.

Tuvo como objetivo general identificar la relación entre workaholics (adictos al trabajo) y la actitud laboral del área administrativa de una industria de calzado. La investigación es cuantitativa de diseño no experimental de tipo transversal. El estudio determinó que la adicción laboral influye de manera estadísticamente comprobable únicamente con la variable de la edad.

Se toma como referencia ya que presenta una relación directa con este estudio, ya que su desarrollo puede ser base para este, de igual forma aborda el tema del workaholics en un área específica de una empresa lo que permitirá obtener una amplia gama para su estudio.

Salanova, Fidalgo (2010). En su trabajo de grado titulado, **Describir la adicción al trabajo para determinar si se trata de un aspecto positivo o negativo para el individuo. Para optar al título de Licenciado en Seguridad e Higiene en el trabajo en el Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Trabajo**. Madrid-España. Publicado.

El objetivo de esta investigación es describir la adicción del trabajo para determinar si la misma influye desfavorablemente a nivel psicosocial. El tipo de investigación fue descriptivo con diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 470 los trabajadores del sector cerámica, la sanidad y

gerentes de carrera, localizados en empresas distribuidas a lo largo de España.

Los resultados indicaron que la adicción al trabajo es un aspecto desfavorable a nivel psicosocial y como tal conlleva a consecuencias negativas para el trabajador (ansiedad, conductas compulsivas, aislamiento social), la organización (disminución del rendimiento, conflictos sociales) así como para la familia (divorcios, problemas familiares, disminución de las redes sociales). El estudio previo fue citado, ya que tiene como vinculación el estudio psicosocial del Workaholics en los individuos y las consecuencias que esto podría tener en los diferentes ámbitos de nuestras vidas.

Folítico, Amaris; Peraza, Josrely (2012). En su trabajo de grado titulado, **Propuesta de diseño de un programa de concientización para la población activa en pro de evitar el síndrome workaholics (adicción al trabajo)**. Para optar al título de Diplomado en Administración de Recursos Humanos y Desarrollo Gerencial en la Universidad José Antonio Páez. Valencia-Venezuela. No publicado.

La investigación es de tipo bibliográfica, sin especificar una organización en particular, lo cual, permitió conocer la situación actual de esta adicción. Dicha investigación tuvo como objetivo general la propuesta de diseño de un programa de concientización para la población activa en pro de evitar el síndrome workaholics.

El estudio buscó diagnosticar a tiempo los síntomas a fin de evitar problemas mayores como lo es el descuido con la familia hasta la ruptura (divorcio), ser esclavo del trabajo, sentimientos de culpa, inferioridad, o en muchos casos, caer en la obsesión para conseguir el éxito o ascenso

profesional (reconocimiento, poder). Cabe resaltar que este estudio guarda relación con el tema planteado de investigación debido a que aborda el tema de workaholics desde una perspectiva general donde al igual que la presente investigación busca analizar la adicción al trabajo.

Bases Teóricas

En las bases teóricas, no basta con enunciar los títulos de los aspectos teóricos que orientan el sentido de la investigación, es necesario referir de manera ordenada algunas de las fuentes documentales, que servirán de base para la fundamentación del presente trabajo. Ahora bien según Arias (2006:107), “las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. A continuación se reseñan algunas de las teorías asociadas con este estudio.

Adicción

Echeburua y Corral (1994:251), refieren que “la adicción es una discapacidad involuntaria, la cual representa la suma de fenómenos caracterizados por el uso compulsivo en los individuos, que los hace dependientes de una sustancia o situación”. La adicción es progresiva y puede ser fatal cuando persiste a lo largo del tiempo, donde se presentan cambios físicos, emocionales y sociales frecuentemente acumulativos y progresan mientras el uso continúa. La idea de la adicción supone un descontrol, implicando la inhabilidad para limitar el uso, la duración del episodio y las consecuencias conductuales.

Adicción Psicológica

Echeburua (2004:71), señala que “comprende un conjunto de conductas potencialmente adictivas que no implican el consumo de drogas. Esta adicción no químicas incluirían conductas como el juego, el sexo, el trabajo o las compras, siendo incluida la adicción a la televisión y al uso de los computadores”.

Por su parte, Greenfield (2004:189), refiere que “las adicciones psicológicas son dependencias con graves consecuencias en la vida real que deterioran, afectan negativamente, y destruyen relaciones, salud (física y mental), y la capacidad de funcionar de manera positiva, practica y firme”. En consecuencia, un adicto es una persona dependiente de aquellas cosas que domina sus pensamientos y dirige su comportamiento o conducta, la pretensión de esa cosa que se convierte en la actividad más importante de su vida.

Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo. (Documento en línea).

El estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores y trabajadoras son resultado de una mala organización del

trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos. La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo - y no a las características de las personas. (Documento en línea)

Para la evaluación de los riesgos psicosociales existen métodos avalados por estudios científicos y no debe aceptarse cualquier método. Los y las trabajadoras, y sus representantes, tienen derecho a exigir la protección de su salud y para ello a participar propositivamente en todas las etapas de la prevención de riesgos laborales - también en relación a la prevención de riesgos psicosociales. Como ayuda, está disponible la Guía del delegado y delegada de prevención para la intervención sindical: organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. (Documento en línea)

Diferentes Riesgos Psicosociales

Son características nocivas de la organización del trabajo, que se pueden identificar a través de cuatro dimensiones:

1. **Exceso de exigencias psicológicas:** cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que se escondan los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;

2. **Falta de influencia y de desarrollo:** cuando no se tiene margen de autonomía en la forma de realizar las tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar habilidades y conocimientos o carece de sentido, cuando no se puede adaptar el horario a las necesidades familiares, o no poder decidir cuándo se hace un descanso;

3. **Falta de apoyo y de calidad de liderazgo:** cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo;

4. **Escasas compensaciones:** cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra de la voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, entre otros.

5. **La doble presencia:** el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.

Bienestar Psicosocial

Son las conceptualizaciones sobre bienestar y calidad de vida, analizando las condiciones sociales y psicológicas que lo promueven o dificultan. Se analizan políticas públicas vinculadas al bienestar subjetivo enfatizando la relación entre las potencialidades de desarrollo del sujeto y los contextos que promueven la felicidad y el sufrimiento humano. A través del estudio y análisis de saberes hasta ahora desarrollados se abordan las principales construcciones conceptuales desarrolladas en torno al bienestar, la identificación e interrelación de determinantes tanto “objetivos” y “subjetivos”, así como los procesos que subyacen el bienestar

De igual modo constituye el escenario en el cual conocer y analizar más específicamente, los recientes aportes de orden teórico - metodológico y de intervención desarrollados en el campo de la Psicología respecto del bienestar como condición de desarrollo humano. La Psicología de la Salud y la Psicología Positiva convergen en este propósito, la primera en calidad de vida relacionada con salud (CVRS) y la segunda en bienestar subjetivo y felicidad

También pretende orientar la mirada hacia la condición de bienestar hacia la propia realidad, con especial atención al contexto histórico cultural y psicosocial como escenario en el que se constituye el bienestar individual y social y ámbito de nuestro quehacer disciplinar. De esta manera es el proceso formativo, para reflexionar en el marco de los antecedentes teóricos disponibles, en el ámbito del Bienestar Humano, contextualizando y problematizando la producción de nuevos conocimientos que los estudiantes realizan durante el primer ciclo formativo. Algunos de los objetivos del Bienestar Psicosocial son:

Objetivos generales

- a) Conocer distintas aproximaciones teóricas para el estudio del bienestar humano
- b) Conocer el contexto nacional desde la perspectiva del bienestar humano

Objetivos específicos

- a) Conocer antecedentes histórico-teóricos para el estudio y comprensión del Bienestar Humano
- b) Conocer modelos y desarrollos conceptuales, utilizados actualmente para el estudio del Bienestar Humano
- c) Conocer el desarrollo de la Psicología de la Salud como campo de estudio de la Calidad de Vida relacionada con Salud (CVRS)
- d) Conocer el desarrollo de la Psicología Positiva como campo de estudio de la Felicidad
- e) Conocer el contexto nacional y las políticas públicas en torno al Bienestar Humano

Factores Organizacionales

Clima Organizacional

El clima organizacional es parte fundamental dentro de la organización para los trabajadores, Según Chiavenato (2007:119), señala

que “El clima organizacional es un estado de adaptación, el cual se refiere no sólo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización”. Satisfacer las necesidades del trabajador siempre ocasiona problemas para que se adapte al ambiente de la compañía. La adaptación, varía de una persona a otra, y en un mismo individuo de un momento a otro. Una buena adaptación significa “salud mental”.

Hay tres características que distinguen a las personas mentalmente sanas y son:

- a. Las personas se sienten bien consigo mismas.
- b. Las personas se sienten bien con las demás personas
- c. Las personas son capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida y de las situaciones.

El clima organizacional está estrechamente ligado a la motivación de los empleados. Si la motivación es alta, el clima proporciona satisfacción, animación, interés y colaboración entre los participantes. Cuando la motivación es baja, sea por frustración o por barreras la satisfacción de las necesidades de las personas, el clima organizacional tiende a bajar.

Características del Clima Organizacional

Las características del sistema organizacional repercuten sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias

para la organización, por ejemplo, en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, entre otros. Litwin y Stinger postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa:

1. Estructura: Es la percepción que tiene los miembros de las reglas, procedimientos, trámites, entre otros, a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

2. Facultamiento (empowerment): Es el sentimiento que tienen los empleados de su autonomía en la toma de decisiones de su trabajo.

3. Recompensa: Es la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.

4. Desafío: Sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo.

5. Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa cuando hay un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales.

6. Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia del apoyo mutuo parte de los directivos, y de los empleados.

7. Estándares: Es la percepción de los miembros acerca de las normas de rendimiento de la organización.

8. Conflictos: Es el grado en que aceptan los conflictos los superiores y subordinados entre ellos, enfrentando los problemas y solucionándolos.

9. Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización. Es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

(Documento en línea)

La función del clima organizacional es hacer que el empleado se sienta importante para la empresa, que la percepción de él sea suficiente para sentirse seguro en su trabajo y que tenga la confianza para dar su opinión a que el empleado se haga responsable de sus labores y decisiones, favorece el apoyo mutuo entre los integrantes de la empresa, otra función que es importante es la identidad, donde cada trabajador sienta que pertenece a la compañía y que su trabajo es muy valioso, creando un espíritu de trabajo donde todos los demás se contagien de éste y creen un espacio más agradable que les permita llegar a la satisfacción laboral.

Cultura Organizacional

Todas las empresas desarrollan una cultura particular, una personalidad, una necesidad, un carácter y el recurso humano ayuda a que esto se realice. La cultura se fundamenta en las actitudes, que incluyen: creencias, valores y patrones de comportamiento. Cada uno de estos identifica a una organización de otra y la cultura organizacional se define de la siguiente manera:

La cultura corporativa o cultura organizacional, es el pensamiento, filosofías y costumbres, creencias, principios y valores producidos dentro de un ciclo, por los procedimientos y sistemas propios de la organización, que en gran medida son influenciados por sus dirigentes. Los empleados aceptan

la filosofía de la organización, a partir de aquí ellos desarrollan los principios y valores que los directivos quieren inculcar en ellos.

La cultura está fundamentada en las actitudes, que representan una evaluación de las percepciones encontradas en el sistema interno de valores y creencias. Son principalmente las que determinan si la persona va a percibir una experiencia como agradable o desagradable y también permiten hacer predicciones del comportamiento del trabajador tanto dentro de la empresa como fuera de ella.

La actitud se define como una tendencia, disposición o inclinación para actuar de determinada manera en cualquier momento.

Una vez que una actitud es formada, es muy difícil modificarla, esto depende en gran medida del hecho de que muchas creencias, convicciones y juicios se remiten a la familia de origen; pueden haberse formado desde los primeros años de vida y haberse reforzado después. Otras se aprenden de la sociedad se modifican, como es el caso de la actitud negativa ante el robo y el homicidio.

Los valores y creencias conforman el sistema cultural que comparten las personas que pertenecen a la organización. La manifestación de este sistema es la comunicación de los valores y creencias a partir de patrones como el comportamiento, el lenguaje, la forma de vestirse, de interactuar y de crear arte, utilizar herramientas, utensilios, entre otros.

A través del sistema de creencias y valores, la organización mantiene una vinculación con sus trabajadores. Cuestionar una creencia puede

desestabilizar todo el sistema al afectar a aquellas otras que se derivan o están relacionadas con ella.

Los valores organizacionales son los principios que tienen los miembros de una organización en cuanto a preferir cierto estado de cosas por encima de otras (la honestidad, la eficiencia, la calidad, la confianza, entre otros.)

Tipos de actitudes y valores organizacionales

Los siguientes tipos de actitudes están relacionados con el trabajo y con el comportamiento organizacional:

1. Satisfacción en el trabajo: Davis y Newstrom (2011:1) es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables que los empleados consideran de su trabajo. Las personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes positivas y benéficas.

2. Involucramiento con el trabajo: Davis y Nestrowm (2001:276) es el grado en el que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de su existencia.

3. Compromiso organizacional: Robbins (2009:79) es el grado en el que un empleado se identifica con la organización, metas, objetivos y desea seguir participando activamente en ella.

Importancia de la cultura organizacional

La cultura determina la forma como funciona una empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas que presenta la misma y puede ser

aprendida, evoluciona con nuevas experiencias, y puede ser cambiada para bien.

Es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos.

La cultura de una organización bien sustentada en sus valores, busca que todos los integrantes de ésta desarrollen una identificación con sus propósitos estratégicos y desplieguen conductas de desarrollo y auto motivación.

Características de la cultura organizacional

Robbins (1987:440), propone siete características que deben ser consideradas dentro de cualquier empresa, que al ser combinadas revelan la esencia de la cultura de la entidad:

- Identidad de sus miembros: es el sentimiento de pertenencia a la organización.
- Énfasis en el grupo: las actividades de trabajo se organizan con la relación a grupos.
- Enfoque hacia las personas: las decisiones de la administración toman en consideración los resultados que tendrán los miembros de la organización.
- La integración de unidades: las unidades de la organización trabajan de manera coordinada e independiente
- El control: el uso de reglas, procesos y supervisión para el control de la conducta.

- Tolerancia al riesgo: grado que se le permita a los empleados para que sean innovadores, arriesgados y agresivos.
- Los criterios para recompensar: como se distribuyen las recompensas.

Workaholics

Aplicando a la materia de adicción al trabajo, se señala que Oates (1971:264), fue quien acuñó el término de “workaholics”, el cual se traduce como “laboradicto o adicción al trabajo para referirse a un tipo de comportamiento, que observaba personalmente en su conducta, y que tenía algunos parecidos con la conducta alcohólica por su carácter compulsivo, que podría constituir un riesgo para su salud personal, su felicidad, relaciones interpersonales y funcionamiento social”.

Continuando con la idea, Robinson (1989:199), plantea que “la adicción al trabajo es un trastorno obsesivo-compulsivo que se manifiesta mediante exigencias auto-impuestas, incapacidad para regular los propios hábitos de trabajo y una excesiva indulgencia en el trabajo, que puede llegar a la exclusión de las otras principales actividades de la vida”. Es considerado un daño psicosocial porque el trabajador no se siente bien, presentando síntomas de estrés y malestar psicológico. Además, estos problemas pueden afectar el medio ambiente social y extra-laboral, con la familia y/o los amigos.

Por otra Salanova (1993:109), define la misma en términos de un “daño psicosocial caracterizado por trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente, sin importar las restantes actividades sociales o familiares del individuo”.

Por su parte Fuentes (2004:71), señala que “la adicción al trabajo se caracteriza por la extrema actitud laboral (trabajan fuera de hora, fines de semana o en vacaciones), por la dedicación excesiva en tiempo (hay una pérdida de control sobre el tiempo empleado en el trabajo) por la compulsión y esfuerzo en el trabajo, por desinterés hacia otras actividades fuera de lo laboral, por una implicación laboral desproporcionada, y un deterioro de la vida cotidiana (familiar y social)”.

Por tanto, se entiende en lo antes mencionado, que los autores coinciden al considerar que la adicción al trabajo represente un conjunto de síntomas los cuales se focalizan en exceso de trabajo, que producen disfuncionalidad en el individuo; siendo considerados a los efectos de este estudio los planteamientos de Robinson (1997:102), quien lo conceptualiza en términos de “ una sobrecarga continua voluntaria y comprensiva a nivel laboral; siendo la base para el análisis de la influencia psicosocial del workaholics en la alta gerencia”.

Síntomas de adicción al trabajo

Naughton (1987:183), ha expuesto una tipología del adicto al trabajo basada en la dimensión de implicación en la carrera profesional y en la conducta obsesiva compulsiva. “A partir de los síntomas presentados los clasifica como compulsivo dependiente, el perfeccionista y el orientado al logro”. El trabajador compulsivo dependiente se caracterizaría por altos niveles de ansiedad, problemas psicológicos y fisiológicos estando negativamente orientado a la productividad y satisfacción con la vida.

Spence y Robbins (1992:97), indican que “la adicción al trabajo estaría caracterizada por la implicación laboral, el sentimiento de compulsión laboral y la capacidad de disfrute con el trabajo”. Robinson (1996:199-220) afirma que los síntomas de la adicción son los siguientes:

Rasgos Personales: indica que comprende el nivel de auto exigencia, impaciencia e irritabilidad que presentan los individuos, y que se tipifican como rasgos personales. Explica que el nivel de auto exigencia implica la necesidad de perfeccionismo la cual se refleja en el miedo al fracaso impone un control estricto, un alto nivel de exigencia y una tolerancia a los errores. El auto exigencia supone buscar la mayor excelencia en su trabajo, logrando los niveles más altos de ejecución.

Rasgos Ocupacionales: indica que los adictos al trabajo muestran un conjunto de rasgos ocupacionales, tales como la ocupación continua y la dificultad para distraerse. En torno a la labor continua, es frecuente la alternancia de etapas de sobre implicación en el trabajo, similar a un episodio de embriagues, con otras de reducción drástica del nivel de actividad, que es resultado de un agotamiento patológico y de una falta de descanso, tanto físico como intelectual.

Rasgos Sociales: los adictos al trabajo presentan rasgos tales como la necesidad de control social y dificultades sociales. Esto supone la rigidez de pensamiento en el individuo lo cual le lleva a planear y organizar excesivamente todo lo que acontece, de forma que todo sea predecible y controlable.

Es una de las adicciones comportamentales más aceptadas y justificadas socialmente donde la persona tiende a negar su problema. Generalmente son personas perfeccionistas. No hay una definición médica para tal condición, emparentada con el síndrome de burnout (síndrome del quemado). Sin embargo, algunas formas de estrés y el trastorno de personalidad obsesivo-compulsiva pueden estar relacionados con el exceso de trabajo. Aunque el término workaholics tiene una connotación negativa, se usa a veces para personas que expresan fuerte motivación hacia una carrera u oficio.

Spencer y Robinson (1989:160), describen de igual manera algunas dimensiones sobre las cuales se definen o caracterizan la adicción al trabajo como lo es:

Tendencias compulsivas: Se refiere a un estilo de personalidad en la cual, la persona tiende actuar de manera repetitiva, sobre el cual la persona no tiene control.

Control auto absorción: se refiere a las características de la personalidad que exponen al sujeto no las puede manejar o controlar a tiempo.

Incapacidad para delegar: Es la falta de capacidad que se tiene para designar tareas o labores a subordinados o otras personas que pueden cumplir con las funciones, por el contrario se deja de lado la capacidad para delegar y se auto delegan todas las responsabilidades.

Autovaloración: La persona siente que tiene la capacidad de tomar todas las funciones y responsabilidades sin tomar en cuenta sus limitaciones.

Muchos profesionales estarían incluidos dentro de esta adicción; ya que hay que tener en cuenta que existe gente disfrutando de su trabajo, que se hallan muy motivadas con él y que pese a eso mantiene un equilibrio entre el trabajo, la familia, el ocio y el tiempo libre, aunque se puede decir, que dedicar más de 50 horas a la semana al trabajo, puede determinar la adicción.

El psicólogo venezolano, Pignatiello (2011:1), asegura que, generalmente, los primeros en percibir que algo no anda bien, son los seres queridos del workaholics. La pareja puede sentirse poco atendida y hasta abandonada. La familia y los amigos empiezan a darse cuenta de que la persona que padece esta adicción al trabajo no está allí cuando debería o, peor aún, cuando es solicitada su presencia. Debido a eso, los vínculos personales tienden a deteriorarse cada vez más con el paso del tiempo. Por supuesto, esto tiene consecuencia negativas en el plano emocional y el social. La persona estará cada vez más aislada.

A si mismo advierte que el workaholics también tiene un considerable impacto negativo a nivel físico. "Es común ver que estas personas tienen problemas en el sistema circulatorio y el digestivo. No es extraño tropezarse con casos de hipertensión relacionados con el tema de la adicción al trabajo", sostiene que aunque pueda pensarse que un workaholics podría ser una ventaja para la organización a la que pertenece debido al tiempo excesivo que dedica a su actividad laboral, sucede lo contrario. Siempre terminará reportando problemas. Y es que esa dinámica, a la larga, genera pérdidas a

las compañías, porque esa forma de definir la relación con el trabajo no es necesariamente equivalente a productividad.

Por otro lado, las consecuencias generadas en el individuo a nivel físico, emocional e, incluso, en lo que respecta a sus relaciones personales, incidirán tarde o temprano en el rendimiento laboral esperado y, por ende, esto también irá en detrimento de la misma empresa". Según Pignatiello(2001:1) , el primer paso para afrontar esta adicción, es el mismo que se toma para superar cualquier otra. "La persona debe reconocer que las cosas no están bien y que debe buscar ayuda".

Los adictos al trabajo o "workaholics" son generalmente aquellas personas ambiciosas en busca de cierta posición social, profesional o económica, o por el contrario, aquellas personas demasiado inseguras que tienen dificultades para establecer relaciones sociales ocupando ese vacío con trabajo. Comúnmente, desarrollan su patología en un ambiente de trabajo competitivo. Debido a la valoración positiva de la sociedad con respecto a los trabajadores arduos, esta adicción es difícil de detectar ya que supone generosidad y sacrificio para la subsistencia y el progreso.

Hasta ahora la dedicación intensa al trabajo ha sido considerada como buena: como una adicción positiva. Se ha empezado a considerar este fenómeno como un trastorno grave, con sus consecuencias físicas y psicológicas.

Del Líbano (2006), "ser trabajador es una virtud, pero serlo en exceso y tener un elevado compromiso con la empresa puede dar lugar a la adicción

al trabajo y por tanto, a un riesgo psicosocial. Para los adictos el valor del trabajo es superior a las relaciones con compañeros, amigos y familiares.

Factores de riesgos que conducen a esta adicción

Según el psicólogo Mansilla(2012:115), existen ciertos factores que pueden conducir a la adicción laboral, como:

- Presiones económicas familiares.
- El temor a perder el trabajo.
- La enorme competitividad que existe en el mercado laboral, en donde es más valorado el que lo deja todo por el trabajo, que el que cumple solo por su horario.
 - La fuerte necesidad de conseguir el éxito y el puesto deseado.
 - La incapacidad para negarse ante un jefe sobre peticiones que pueden bien posponerse para el día siguiente.
 - El temor a los jefes prepotentes, exigentes y que amenazan constantemente al trabajador con perder su empleo.
 - La falta de organización, que permite la acumulación y sobrecarga del trabajo.
 - El ambiente familiar problemático que hace que el trabajador no quiera llegar a casa.
 - La ambición excesiva por el poder, el dinero y el prestigio.
 - La falta de afectos personales que se suplen con el trabajo.
 - La educación familiar que impone a los hombres el cumplir con el rol de proveedor de su familia.

Tipos de adicción al trabajo

Naught (1987:1) distingue cuatro tipos de adictos al trabajo orientados hacia dos tipos de comportamientos como el obsesivo-compulsivo y la dedicación excesiva o no:

El fuertemente comprometido (obsesión-compulsión); dedica muchas horas al trabajo, con mucha motivación por los objetivos; asume los desafíos; está muy satisfecho con su trabajo y le presta poca atención a las demás cosas.

El compulsivo (alta dedicación y alta obsesión); suele tener dificultades para relacionarse con los compañeros y subordinados; son personas muy impacientes, llenas de manías o pautas, entienden que las actividades sociales y familiares son un enojo y no tienen adecuación entre el puesto que ocupan y las horas que dedican a su trabajo.

El compulsivo no adicto al trabajo (baja dedicación y alta obsesión); considera el trabajo como algo que hay que llevar a cabo pero se compromete de manera obsesiva con actividades fuera del trabajo (hobbies, deportes, entre otros.).

No adicto al trabajo (baja dedicación y baja obsesión); no busca el logro personal a través del trabajo, se desentiende de él cuando acaba su jornada establecida; su motivación la encuentra fuera del trabajo.

Una de las consecuencias más terribles de las personas que sufren esta adicción es el descuido familiar. Además afecta a su forma de ser. El sujeto

no reconoce que tiene una alteración y tiene una permanente sensación de urgencia en todo lo que hace. Cuando se sufre este problema, repercute en las relaciones familiares pudiendo llevarlas hasta deteriorarlas y terminando por aislarse él mismo. La pérdida del sentido del humor, el desinterés por las relaciones interpersonales no productivas y los trastornos del sueño se vuelven parte de la vida de los adictos al trabajo.

Según Mansilla (2012:1) la adicción al trabajo genera consecuencias negativas en la vida familiar, ya que conduce al aislamiento, al divorcio y a la destrucción de la convivencia familiar. También pueden desarrollar problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, gástricas, hipertensión, musculares y ansiedad. Se podría llegar incluso a consumir sustancias tóxicas para aumentar el rendimiento laboral y superar el cansancio y la necesidad de dormir.

Con el fin de atender el tema del trabajador adicto, es muy importante la capacitación y comprensión del tema como riesgo psicosocial de empresa.

Una vez que se toma conciencia del riesgo es posible llevar a cabo algunas actividades específicas de forma sistemática en la organización:

- Según Machlowitz (1980:1), es importante enfrentar el dolor emocional asociado a la adicción al trabajo y esto requiere que las personas alrededor (familia, compañeros, otros) enfrenten sus defensas, justificaciones e incluso engaños (algunos workaholics trabajan a escondidas cuando por ejemplo están en vacaciones).
- Es importante que se enfoque la comunicación en el disfrute más allá del trabajo. La empresa debe apoyar este enfoque, revisando la carga de

trabajo, de responsabilidad, el cumplimiento de tiempos de descanso y enfatizando los horarios de trabajo.

- Aunque se piensa lo contrario, en general los trabajadores adictos tienen problemas de eficiencia, por lo que es importante no premiar el extra-trabajo constante o el trabajo desde casa. De hecho, el trabajo desde casa debería ser la excepción.

- Los puestos son diseñados para alcanzar en el tiempo laboral en la oficina.

- Según Machlowitz (1980:1), si el trabajador adicto es el gerente, debe trabajarse con un coaching y plan individualizado, utilizando a la vez experiencias de otros gerentes.

- No debe premiarse la adicción al trabajo

- Debe fomentarse la delegación

- No debería desde lo personal pero también desde la organización, promoverse la atención de correos electrónicos en fines de semana o vacaciones, ni almorzar mientras se trabaja con la computadora en frente, o la atención del celular como conducta positiva en los tiempos libres para asuntos laborales.

- Debe apoyarse al adicto al trabajo a manejar el tiempo y las prioridades.

- En muchos casos, la persona requerirá apoyo psicoterapéutico para recuperarse de la adicción y lograr el equilibrio laboral y personal.

Adicionalmente, se mencionan algunas recomendaciones válidas en este tipo de situaciones que incluyen:

- La revisión de los objetivos laborales con el fin de determinar que los mismos sean realistas y alcanzables por el personal, tal que los mismos no fomenten la adicción
- Revisión de los métodos para la evaluación del desempeño, las descripciones de trabajo y las cargas de trabajo, de preferencia haciendo participe al trabajador.
- Análisis de los niveles de estrés. Donde debe darse especial atención debe darse a la cantidad de horas extra laboradas por los colaboradores.
- Fortalecimiento de vínculos sociales entre los colaboradores.
- Finalmente, cambio de puesto o terminación del contrato, como últimas alternativas en procura de la salud de la persona y el bien de la organización.

Influencia de la adicción al trabajo en el comportamiento psicológico

La práctica totalidad de la literatura sobre el tema considera que la adicción al trabajo tiene negativos sobre la salud física y psicológica, incluso algunas de las definiciones aluden a sus efectos negativos sobre la persona. Kluft y Kleiner (1988:1), han indicado que con frecuencia los adictos al trabajo son un problema para la organización debido a las actitudes hostiles y a las exigencias laborales que proyectan sobre sus compañeros de trabajo.

Gonzales (2005:1), expresa que “la adicción al trabajo, lo esencial es que el individuo tenga consciencia del problema. El primer y fundamental paso es conseguir que el adicto reconozca que ha establecido con el trabajo supone un grave problema, tanto como para él, como su entorno más cercano.

Llaneza (2009:1) expresa que “la adicción al trabajo no solo perjudica las relaciones familiares y sociales de las personas, también pueden llevar a enfermar y a la muerte, o al suicidio”.

La medida y diagnóstico de la adicción al trabajo

Existen diferentes medidas de la adicción al trabajo, aunque la mayoría de ellas son cuestionarios tipo auto-informe (habitual en medidas de daños psicosociales). A continuación se describe brevemente el Workaholism 5 (WO-5), creada por el equipo de investigación WONT Prevención Psicosocial en 2004. Es una escala que se encuentra dentro de una batería de cuestionarios denominada herramienta RE-DES que permite la evaluación de riesgos psico-sociales (ver <http://www.wont.uji.es>). Está compuesta por 5 ítems puntuables en una escala Likert de 7 puntos. Permite distinguir entre adictos al trabajo y no adictos, y conocer cuáles son los antecedentes laborales (demandas y recursos) y personales (recursos personales), así como las consecuencias de tal adicción. Es una escala corta, fiable y válida (validación española de la escala) para una detección primera de adicción al trabajo en una empresa. Resultaría necesaria una mayor validación transcultural.

El Red (recursos, emociones y demandas laborales) es un instrumento de evaluación que combina cuestionarios de auto informe con la posibilidad de incorporar datos administrativos sobre ausentismo, desempeño, calidad organizacional entre otros. El modelo teórico que lo fundamenta es el de demandas-control de Karasek y Theorell y posteriores extensiones (ej., Salanova, Peiro y Schaufeli, 2002; Schaufeli y Bakker, 2004). No obstante. Aunque estos modelos han estimulado muchas investigaciones científicas,

algunos resultados de investigación no encajan en las predicciones del modelo, especialmente los efectos multiplicativos de demanda y control.

De acuerdo con Shaufeli (1999:1) la investigación reciente pone de manifiesto la necesidad de seguir investigando las relaciones específicas entre las variables del modelo ampliando el tipo de recursos laborales (por ejemplo, clima de apoyo social en la organización y competencias percibidas). De este modo actuales revisiones de diferentes autores como: Demerouriti, Bakker, Nachreiner y Shaufeli (2001:1) sobre el modelo demandas-control, han ampliado el número de recursos laborales (por ejemplo, participación, feedback, apoyo social), del mismo modo Shaufeli y Bakker (2003:1) con el modelo del proceso dual.

El modelo demandas laborales y Recursos, plantea que las condiciones de trabajo de los empleados pueden ser categorizados en dos grandes categorías “Demandas laborales” y “recursos laborales” que se relacionan de modo distinto con resultados específicos. Los resultados de una serie de análisis de ecuaciones estructurales validan este modelo, siendo parsimonioso y capaz de integrar un amplio rango de demandas potenciales y recursos.

El cuestionario general contiene 35 escalas agrupadas en cuatro bloques: datos administrativos, recursos, emociones y demandas laborales. Las respuestas al primer bloque son abiertas y la de los tres bloques restantes son respuestas tipo Likert con 7 andajes de respuestas. Se evalúan dos tipos de variables: 1) estresores, riesgos o peligros psicosociales y 2) consecuencias psicosociales y organizacionales. En la siguiente figura aparecen las escalas que evalúa la RED.es.

Cuadro 1. Estresores, peligros o riesgos psicosociales

DEMANDAS	RECURSOS LABORALES	RECURSOS PERSONALES
Sobrecarga cuantitativa Sobrecarga emocional Sobrecarga mental Conflicto de rol Ambigüedad del rol Rutina Mobbing	Autonomía Feedback Calidad organizacional Formación organizacional Apoyo social Estilo liderazgo Relaciones Interpersonales Trabajo en equipo	Auto eficiencia Eficacia grupal recibida Competencias profesionales. Competencias emocionales. Competencias mentales.

Fuente: Equipo de investigación WONT Prevención Psicosocial (2004)

Cuadro 2. Consecuencias psicosociales y organizacionales

DAÑOS PSICOSOCIALES	BIENESTAR PSICOLOGICO	DAÑOS ORGANIZACIONALES
Sistemas psicosomáticos Aburrimiento Ansiedad Burnout agotamiento Cinismo y despersonalización Adicción al trabajo (dependencias psicológicas) tecnoestress	Satisfacción y placer Relajación Emociones positivas Engagement (vinculación psicológicas) Flow (experiencias laborales optimas)	Absentismo Ineficacia profesional Falta de compromiso Intención de abandono de la organización.

Fuente: Equipo de investigación WONT Prevención Psicosocial (2004)

Bases Legales

En relación a lo establecido por Lahera y Góngora (2002), citado por Soler (2008:1), consideran los factores de riesgo psicosocial en el trabajo “como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea, y que poseen capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud física, psíquica o social del trabajador”.

Por lo antes mencionado, es de vital importancia contar en cada centro de trabajo, con mecanismos preventivos relacionados con la seguridad laboral, a través de propuestas destinadas a generar estrategias que ayuden a evitar la presencia de riesgos en el sitio de trabajo, donde se establezcan acciones educativas, de formación, capacitación, supervisión, vigilancia y difusión de actividades que sensibilicen al trabajador y trabajadora en la posible presencia de accidente o enfermedad dentro de los espacios laborales y en las interacciones sociales de los puestos de trabajo. A continuación se exponen los principales artículos relacionados con el objeto de estudio:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 83. La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas

sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

En dicho artículo incluyen tres conceptos fundamentales: La salud como derecho social, que debe ser garantizado por el Estado como parte del derecho a la vida. Esta definición de tipo político-conceptual es el eje central alrededor del cual se organiza el resto de los planteamientos constitucionales. Inmediatamente se desarrolla un concepto que señala la relación entre políticas públicas, calidad de vida y salud. Por último, se incluye un componente para enfatizar el deber ciudadano de participar en la promoción y defensa de la salud.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo.

La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Es de notar que nuestra constitución ampara la satisfacción y la salud de los trabajadores y le otorga protección a través del estado indicando que

debe de existir en cualquier sitio de trabajo, un buen ambiente laboral y excelentes condiciones de higiene y seguridad en donde el trabajador se sienta motivado y tranquilo. La constitución asegura el derecho al trabajo de todo ciudadano, así como el deber de procurarle una ocupación que le proporcione una subsistencia decente y respetable.

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)

Artículo 1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

El objeto general de esta ley Regular los derechos y deberes de los trabajadores, y de los empleadores, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo, así como la responsabilidad del empleador y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolor o negligencia de su parte.

Artículo 53. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para

el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas...

Este artículo propone el trabajo seguro con la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, donde el trabajador pueda desenvolverse lleno de confianza, en un ambiente organizado donde prevalezcan las condiciones más óptimas para que la labor que preste el trabajador se haga con el menos riesgo posible.

Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas...

Resumen en adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas

Artículo 59. A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.

2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.

3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.

4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.

5. Impida cualquier tipo de discriminación.

6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionada o enfermo.

7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

Regula lo relativo a las condiciones de higiene y seguridad, y armonía entre el trabajador y las máquinas o instrumentos de trabajo que deben prevalecer para considerar cubierto el objeto de la Ley.

Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores

Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

1. El desarrollo físico, intelectual y moral.
2. La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
3. El tiempo para el descanso y la recreación.
4. El ambiente saludable de trabajo.
5. La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
6. La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Los deberes de los trabajadores se encuentran mantener y usar de forma correcta los equipos de protección personal. De igual forma, se deben mantener las condiciones de orden y limpieza en el puesto de trabajo.

Artículo 185. El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

- a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal.
- b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita.
- c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes.

Se establece, que deben existir condiciones que permitan el desarrollo Físico y psíquico normal de los trabajadores, se toma en cuenta los aspectos psicológicos del trabajador

Se puede observar que todas estas leyes establecen las condiciones en las cuales se debe realizar el trabajo y su protección oportuna para así prevenir daños a la salud de los trabajadores. Por consiguiente el trabajador requiere de atención en cuanto a su descanso y seguridad ya que el mismo debe esmerarse día a día por solucionar a la brevedad posible cualquier inconveniente en el sitio donde labora y así brindar resultados favorables para la organización.

Definición de Términos Básicos

Adicción: Una adicción es una enfermedad física y psicoemocional, según la Organización Mundial de la Salud. En el sentido tradicional es una dependencia hacia una sustancia, actividad o relación.

Conducta: Está relacionada con la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos en su vida. Esto quiere decir que el término puede emplearse como sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno.

Conductas potencialmente adictivas: a la capacidad que tienen para producir gratificación inmediata o alivio de algún malestar. Por esto es fácil que generen dependencia, es decir un patrón de comportamiento desadaptativo, que conduce a un deterioro global de la persona.

Competitividad: significa literalmente capacidad para competir es un concepto cuya utilidad se limita a unidades económicas, negocios o sectores o economías que actúan dentro de un sistema de competencia para lograr ciertos objetivos.

Daño psicosocial: hecho traumático relacionado con la conducta humana en su aspecto social que constituye una amenaza psicológica tras haber escuchado, presenciado o experimentado un hecho específico íntimamente relacionado con el desarrollo de acontecimientos sociales, políticos y culturales.

Descontrol: Se refiere a la inhabilidad para limitar el uso (se refiere a la práctica de la conducta adictiva), la duración del episodio de uso, la intensidad del uso y las consecuencias conductuales del uso.

Deshumanizar: define un proceso mediante el cual una persona o un grupo de personas pierden o son despojados de sus características humanas.

Discapacidad Involuntaria: Es una enfermedad que representa la suma de fenómenos anormales que se presentan en un grupo de individuos. Estos fenómenos están asociados con un conjunto específico de características comunes, por lo que estos individuos difieren de la norma, y que los coloca en desventaja.

Exceso: cualquier tipo de cantidad de algo, que puede tomarse o hacerse y que pasa el límite de lo que se considera normal.

Malestar psicológico: Se suele definir como una mezcla de angustia, problemas de sueño, síntomas depresivos o falta de confianza en uno mismo; una combinación que causa sufrimiento emocional pero también puede tener grandes efectos físicos.

Síndrome burnout: Es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo.

Trastorno obsesivo compulsivo: Es una enfermedad que hace que las personas tengan pensamientos no deseados (obsesiones) y que repitan determinadas conductas una y otra vez.

Karoshi: muerte por exceso de trabajo.

Psicológicas: perteneciente al alma.

Psicosocial: relativo a la psicología individual y a la vida social.

Rehumanización: volver a hacerse benigno.

Trabajo: labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración.

Trabajólico: es una persona que es adicta al trabajo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico reúne los diferentes métodos y teorías que permiten obtener los datos requeridos para la investigación, al respecto Balestrini (2002:125), lo define como: “la instancia que alude al momento tecno-operacional presente en todo proceso de investigación; donde es necesario situar el detalle, el conjunto de métodos, técnicas y protocolos instrumentales que se emplearan en el proceso de recolección de los datos requeridos en la investigación propuesta”.

Naturaleza de la Investigación

Tipo de Investigación

De acuerdo al problema planteado, el presente estudio se enmarcó dentro de una investigación descriptiva. En el planteamiento hecho por Arias (2006:24), el autor explica que esta consiste en “la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubicarán en el nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”.

Por tanto, desde el nivel perceptual, esta investigación se define como descriptiva debido a que se realizará una caracterización sistemática de los componentes del fenómeno estudiado, con la finalidad de analizar la influencia de factores de riesgo psicosocial y las posibles consecuencias en

la prevalencia del Workaholic con el propósito de elaborar medidas para optimizar la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado.

Diseño de la Investigación

El diseño de investigación, según Tamayo y Tamayo (2007:101), es “la estrategia metodológica general que adopta quien investiga para dar respuesta al problema planteado”. Basado en esto, el diseño de investigación constituye el plan general que se elabora para obtener respuestas a interrogantes, alcanzar los objetivos y desglosar las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable.

En la presente investigación de acuerdo con los objetivos planteados, se enmarcó dentro de un diseño de campo, ya que la misma pretende analizar una situación determinada sobre hechos reales, apoyándose en una investigación documental de carácter analítico, debido a que pretende analizar la influencia psicosocial del workaholics en la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado. Tamayo y Tamayo (2007:111), indica que este tipo de diseño se utiliza “cuando la investigación se realiza después de los hechos y el investigador no controla ni regula las condiciones de la prueba. Se toman como experimentales situaciones reales y se trabaja sobre ellas como si estuvieran bajo control del estudio”

Atendiendo a los objetivos delimitados, la investigación se orientó hacia la incorporación de un diseño no experimental por cuanto se centra en un análisis de influencia psicosocial del workaholics en la alta gerencia analizando sus características sin manipular la variable. Refiere Hernández, (2002:184), “lo que hacemos en la investigación no experimental es observar

fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”. También describe Hernández (2002:186), que el diseño no experimental como “los que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia en un momento dado”.

Estrategia Metodológica

Tomando en cuenta los objetivos de la presente investigación, los cuales van dirigidos a analizar la influencia de factores de riesgo psicosocial y las posibles consecuencias en la prevalencia del Workaholics con el propósito de elaborar medidas para optimizar la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado, fue necesario la operacionalización de los objetivos específicos, para poder lograr su cumplimiento mediante las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En tal sentido, se elaboró un Cuadro Técnico Metodológico, que en palabras de Tamayo y Tamayo (2007:109) se concibe como “la definición conceptual y operacional de las variables de la hipótesis pasando de un nivel abstracto a un nivel concreto y específico a efectos de poder observarla, mediarla o manipularla”. Los pasos cumplidos fueron:

1. Indagación inicial para determinar la problemática en la unidad de estudio. Luego de detectar la presencia de un problema, es necesario plantearlo; plantear el problema es estructurar formalmente la propuesta del estudio requerido para resolver una necesidad. Luego, el investigador a partir de su propia formación, intentará establecer el marco teórico-conceptual desde el cual parte la investigación.

2. Selección de la metodología: Como actividades de esta etapa, corresponde planificar las actuaciones respecto al diseño de la investigación, lo cual dará como resultado la definición de las estrategias metodológicas más apropiadas para el estudio según su naturaleza, la selección de la población y la muestra y la definición de las técnicas e instrumentos de recolección de datos en concordancia con cada uno de los objetivos específicos planteados.

3. Aplicación de los instrumentos de recolección de datos: para identificar los factores de riesgo psicosocial que favorecen la prevalencia del Workaholics y Describir las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado.

4. Elaboración de conclusiones y recomendaciones Es importante destacar que los métodos de recolección de datos, se puede definir como al medio a través del cual el investigador se relaciona con los participantes para obtener la información necesaria que le permita lograr los objetivos de la investigación. (Véase Cuadro Técnico Metodológico, cuadro 1).

Colectivo a Investigar

Corbetta (2007:274), define a la población como “un conjunto de N unidades, que constituyen el objeto de un estudio; donde N es el tamaño de la población”. Por su parte Arias (1999:98), señala que la población “es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación”.

Cuadro 3. Cuadro Técnico Metodológico Operacionalización de las variables

Objetivo general: Analizar la influencia de factores de riesgo psicosocial y las posibles consecuencias en la prevalencia del Workaholics con el propósito de elaborar medidas para optimizar la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado.				Técnica: Cuestionario	
				Instrumento: Versión adaptada del cuestionario Red.es WONT.	
				Fuentes: Personal gerencial de la empresa.	
Objetivos específicos	Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Identificar los factores de riesgo psicosocial que favorecen la prevalencia del Workaholics en los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado	Factores de riesgo psicosocial	Aspectos estrictos del medio ambiente laboral y aquellos que dependen de la organización del trabajo que pueden considerarse como propensos a la adicción al trabajo. Análisis de las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio.	Competencias	Concentración. Comunicación. Solución de problemas. Manejo de la información. Persuasión. Seguimiento de instrucciones. Exigencias. Sobrecarga de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8
			Satisfacción laboral.	Sensación de energía. Trabajo inspirador. Sentido de pertenencia. Reconocimiento del trabajo. Ánimo para trabajar. Buen uso del tiempo. Autonomía de organización Uso de habilidades.	9 10 11 12 13 14 15 16
			Relaciones interpersonales.	Equilibrio personal. Relaciones con compañeros. Actividades en tiempo libre. Confianza en el equipo. Empoderamiento. Efectividad del equipo.	17 18 19 20 21 22

Fuente: Elaboración propia. (2015)

Cuadro 3. Cuadro Técnico Metodológico Operacionalización de las variables

Objetivo general: Analizar la influencia de factores de riesgo psicosocial y las posibles consecuencias en la prevalencia del Workaholics con el propósito de elaborar medidas para optimizar la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado.				Técnica: Cuestionario	
				Instrumento: Versión adaptada del cuestionario Red.es WONT.	
				Fuentes: Personal gerencial de la empresa.	
Objetivos específicos	Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Describir las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado	Consecuencias psicosociales y organizacionales.	Tipo de trabajo caracterizado por la sobrecarga continua voluntaria y compulsiva, de forma que el trabajador es incapaz de regular sus hábitos laborales y acaba excluyendo otros campos de interés y actividad.	Adicción al trabajo	Condiciones de trabajo.	23
			Bienestar psicológico	Realización de actividades adicionales.	24
				Gusto por el trabajo continuo.	25
				Necesidad de trabajar.	26
				Inquietud.	27
				Pensar en el trabajo.	28
				Gusto por el trabajo.	29
			Comodidad en el trabajo.	30	
			Voluntad.	31	
			Tiempo.	32	
			Relación con superiores.	33	
			Orgullo por el trabajo.	34	
Malestar psicológico	Pérdida de interés.	35			
Agotamiento.	36				
Eficacia.	37				
Ansiedad.	38				
Disgusto por la organización.	39				
Malestares físicos.	40				
Evaluación negativa.	41				
Limitación profesional.	42				

Fuente: Elaboración propia. (2015).

Para el desarrollo de la presente investigación, la población estuvo representada por el personal de toda la Dirección de Administración de una empresa manufacturera del sector privado ubicada en Valencia estado Carabobo, específicamente en el Departamento de Gerencia Cadena de Suministro, el cual está integrada por 9 personas, por tanto no se aplicó ningún criterio de muestra por ser una población pequeña y manejable por los investigadores (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Distribución de la Población y Muestra

Cargo	N° de trabajadores
Gerente General	1
Sub Gerente	1
Gerente de Administración y Logística	1
Gerente de Operaciones y Aduana	1
Gerente de Recursos Humanos	1
Gerente de Mercadeo	1
Gerente de Seguridad Industrial	1
Gerente de Compras Nacionales e Internacionales	1
Gerente Técnico	1
Total	9

Fuente: Elaboración propia (2015).

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La recolección de datos se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser la entrevistas, la encuesta, el cuestionario, la observación, entre otros. Todas estas herramientas metodológicas se aplicarán en un momento en particular, con la

finalidad de buscar información que será útil a una investigación en común. En la presente investigación trata con detalle los pasos que se debe seguir en el proceso de recolección de datos, con las técnicas ya antes nombradas.

Por ello, Sabino (2006:174), las define de este modo “las técnicas de recolección de datos son las que permiten implementar el tipo de diseño una vez obtenido”. Se puede decir entonces que se entiende como técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. Para esta investigación, la técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, la cual es definida por Sabino (2006:177), como “un diseño exclusivo de las ciencias sociales que parte de la premisa de que, si se quiere conocer algo sobre el comportamiento de las personas, lo más directo y simple es preguntárselo directamente a ellas”. Este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias.

Con el uso de la técnica de la encuesta se va conocer las percepciones de la muestra, de forma tal que permita identificar los factores de riesgo psicosocial que favorecen la prevalencia del Workaholic en los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado y describir las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado. Esta información permitirá luego Analizar la influencia de factores de riesgo psicosocial y las posibles consecuencias en la prevalencia del Workaholic con el propósito de elaborar medidas para optimizar la gerencia de la empresa estudiada.

En lo que respecta a los instrumentos de recolección de datos o información, Sabino (2006:175), explica que son “en principio cualquier

recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”. Para tal fin, el instrumento seleccionado para la ejecución de esta investigación, en concordancia con la técnica definida, fue el cuestionario. Arias (2006:74) lo define como “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas”.

Para este trabajo, el tipo de cuestionario a aplicar será mixto, es decir, se hará uso de la combinación de preguntas cerradas y dicotómicas, es decir, con opciones de respuestas afirmativas y negativas, con preguntas politómicas, es decir, con varias opciones de respuesta, en lo que se conoce como escala de estimación o de Likert. El instrumento aplicado está basado en el modelo RED.es WONT, el cual se aplica para el diagnóstico y evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, del cual se extrajeron los indicadores relacionados con los factores psicosociales y las psicosociales y organizacionales de la adicción al trabajo. Está compuesto por 42 ítems y se dividen en seis dimensiones (Malestar Psicológico, Competencias Laborales, Adicción al Trabajo y Bienestar Psicológico, Relaciones interpersonales y Satisfacción)

Presentación y análisis de los resultados

Para la presentación, se cumple con las siguientes etapas del proceso metodológico: se muestra el cuadro de frecuencias con los datos obtenidos en la muestra; se grafican las tendencias obtenidas en cada ítem, y se analizan los resultados. Se muestran los valores absolutos de cada ítem. Es decir, el número de respuestas según el rango determinado, de respuestas dadas por los sujetos (Ver resultados globales en Anexo D).

Luego se realiza un análisis de los resultados para describir las condiciones bajo las cuales se desarrolla el trabajo de los gerentes en la empresa manufacturera del sector privado objeto de estudio, e identificar las características asociadas a la adicción al trabajo que manifiesta el personal gerencial de la organización estudiada, respecto a variables como: competencias, bienestar psicológico, características de la adicción al trabajo, malestar psicológico, satisfacción laboral y relaciones interpersonales.

La muestra de investigación estuvo representada el personal de toda la Dirección de Administración de una empresa manufacturera del sector privado ubicada en Valencia estado Carabobo, específicamente en el Departamento de Gerencia Cadena de Suministro, el cual está integrado por 9 personas. Para obtener una valoración cuantitativa de los resultados obtenidos, se le asignó a cada opción de respuesta un valor numérico, tal como se muestra a continuación:

5. Totalmente de acuerdo (TDA)
4. De acuerdo (ED)
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NEND)
2. En desacuerdo (ED)
1. Totalmente en desacuerdo (TED)

Luego, se procedió a obtener los promedios ponderados, que consistió en multiplicar el total de cada una de las respuestas por el valor indicado arriba, para luego dividirlo entre el total de elementos que conforman la muestra. De esta forma, se pudo obtener una evaluación cuantitativa por cada indicador incluido en la dimensión de estudio, que permitió obtener información para identificar los aspectos positivos y los que requieren mejoras en relación al

fenómeno estudiado en la empresa. Los rangos determinados para evaluar los resultados son los siguientes, a partir de la propuesta metodológica de Diez y Romero (2011) (Ver Cuadro 4):

Cuadro 4. Referentes comparativos de instrumentos cuantitativos

Escala de Valoración	Significado o categoría
Entre 1,00 y 2,50	Baja ocurrencia del aspecto evaluado
Entre 2,51 y 3,50	Ocurrencia media del aspecto evaluado
Entre 3,51 y 5,00	Alta ocurrencia del aspecto evaluado

Fuente: Bermúdez y Méndez (2015), a partir de Diez y Romero (2011).

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

Respecto a la validez del instrumento, al tratarse de una versión del instrumento que mide los factores psicosociales y las psicosociales y organizacionales de la adicción al trabajo, desarrollado por Salanova y otros (2005), se considera validado por los autores en forma empírica tomando como base los modelos teóricos de referencia y el modelo RED.es WONT, el cual se aplica para el diagnóstico y evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Confiabilidad

De acuerdo con Ramírez (2005:57), la confiabilidad “es la exactitud con que un instrumento mide lo que pretende medir”. En concordancia con lo anterior, después de determinar el coeficiente de confiabilidad del instrumento de la investigación.

En este sentido, la confiabilidad es el ingrediente necesario para la determinación de la validez total de un experimento científico y el aumento de la fuerza de los resultados, es decir, mide el grado de repetitividad o reproducibilidad de los resultados obtenidos en el estudio bajo iguales condiciones, a través de indicadores estadísticos. Por ello, implica equivalencia, estabilidad, precisión y consistencia interna del instrumento en la recolección de datos, siendo uno de ellos el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual de acuerdo con Tamayo (ob. cit.)

El coeficiente Alfa de Cronbach es una medida de fiabilidad de consistencia interna con las opciones no dicotómicas o continuas. Por ello, un Alfa de Cronbach de alto coeficiente (por ejemplo, > 0,90) indica una prueba homogénea. (p. 160)

En concordancia con lo anterior, los valores pueden variar desde 0,00 hasta 1,00 (a veces expresada como 0 a 100), con valores altos que indican que el examen es probable que se correlacionen con las formas alternativas (una característica deseable). Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto conduciría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. La Matriz de correlación de los ítems es la siguiente:

$$\alpha = \frac{N}{N-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{Total}^2} \right] =$$

En la fórmula expresada, n el número de ítems, y $\sum r_{ij}$ la sumatoria de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

El cálculo de la confiabilidad arrojó un índice de 0,73, por lo que se considera altamente confiable (Ver Anexo C).

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

En la presente sección del estudio se dieron a conocer los resultados de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en concordancia con lo especificado en la metodología del trabajo. En el mismo se consideraron los aspectos más importantes vinculados a los objetivos específicos y a los resultados que persigue la investigación: identificar los factores de riesgo psicosocial que favorecen la prevalencia del Workaholic en los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado y describir las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa, y con la información recopilada determinar la influencia psicosocial de la presencia del workaholics y acciones para optimizar el trabajo de la gerencia en la organización.

Resultados relacionados con los factores de riesgo psicosocial que favorecen la prevalencia del Workaholic en la empresa manufacturera del sector privado.

Ítems vinculados con la dimensión I. Competencias	
1	En mi trabajo soy capaz de concentrarme y prestar mucha atención en mis tareas.
2	En mi trabajo soy capaz de afrontar problemas con la gente de forma objetiva y directa.
3	Resuelvo de forma eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.
4	Tengo la capacidad de trabajar con mucha información escrita y muchos datos.
5	Considero tener habilidades para persuadir o convencer a otros.
6	Considero tener habilidades para seguir instrucciones con facilidad
7	El trabajo que hago me exige tener más trabajo del que puedo hacer
8	El trabajo que hago me exige que al tener exceso de trabajo no pueda hacerlo bien

En la tabla 2 se muestra la frecuencia de resultados y los promedios ponderados de las respuestas obtenidas por los informantes del estudio en relación con las competencias como parte de las condiciones laborales en la unidad de estudio y como pueden promover un ambiente de adicción al trabajo.

Tabla 2. Dimensión: Factores de riesgo psicosocial. Indicador: Competencias laborales.

Indicador	TDA (5)	DA (4)	NAND (3)	ED (2)	TED (1)	Promedio
Concentración.	5	3	-	1	-	4,33
Comunicación.	3	4	-	2	-	3,89
Solución de problemas.	2	3	-	3	1	3,22
Manejo de la información.	3	-	1	4	1	2,44
Persuasión.	1	4	-	2	2	3,00
Seguimiento.	6	2	-	1	-	4,44
Exigencias.	7	2	-	-	-	4,48
Sobrecarga de trabajo	5	3	-	-	-	4,11

Fuente: Elaboración propia (2015).

Con relación a los ítems mediante los cuales se midió la incidencia de las competencias que pueden incidir sobre las condiciones de trabajo y su vinculación con la adicción al trabajo, se obtuvieron los siguientes resultados: en relación con aspectos positivos, se detectaron importantes fortalezas en el personal estudiado, tales como capacidad de concentración y prestar atención a las tareas (índice de 4,33), habilidades de comunicación, ya que consideran capaces de afrontar problemas con la gente de forma objetiva y directa (3,89), además de habilidades para seguir instrucciones con facilidad (4,44).

Por otra parte, se detectaron aspectos que deben ser mejorados dentro de las competencias para hacer más efectivo el trabajo que realizan, tales como

la habilidad de resolver en forma eficaz los problemas que surgen en el trabajo (3,22) y las habilidades para persuadir o convencer a otros (3,00). Asimismo, se detectan debilidades en el personal evaluado en cuanto a la capacidad de trabajar con mucha información escrita y muchos datos, lo que pueden incidir en situaciones en la que se afecte su capacidad de respuesta (2,44).

Asimismo, se detectó una alta frecuencia en dos aspectos que pueden incidir directamente en una condición que conlleve a la insatisfacción por condiciones laborales, o incluso a la adicción al trabajo. Tales aspectos son, la percepción de que el personal consultado considera que el trabajo que realizan les exige tener más trabajo del que pueden hacer (índice de 4,48) y opinan además que el trabajo que realizan les exige que al tener exceso de trabajo no pueda hacerlo bien (4,11).

En relación con el ambiente de trabajo, Castañeda (2010:58), indica que “aunque la adicción al trabajo (workaholism), está muy relacionada con características personales, existen algunos estresores o demandas laborales que pueden llegar a convertirse en potenciadores”. Así, cuando personas potencialmente adictas perciben la presencia de determinadas demandas laborales específicas en sus puestos de trabajo, éstas últimas podrían multiplicar la posibilidad de desarrollarla. Además de que existen determinadas demandas denominadas retadoras que, contrariamente a cómo funcionan las demandas obstáculo, pueden tener efectos positivos sobre el desempeño y la motivación laboral. Estas demandas retadoras, de acuerdo con Castañeda (2010:58), “pueden incrementar la motivación si se asocian de forma positiva con diferentes aspectos, como el esfuerzo que se realiza a la hora de afrontar los objetivos que se pretenden alcanzar”.

Resultados relacionados con los factores de riesgo psicosocial que favorecen la prevalencia del Workaholic en la empresa y su relación con la satisfacción laboral.

Ítems vinculados con la dimensión II. Satisfacción	
9	En mi trabajo me siento lleno de energía.
10	Mi trabajo es estimulante e inspirador.
11	Me gusta decir a los demás en la organización en la que trabajo.
12	En la organización se reconoce y aprecia el trabajo bien hecho y de calidad.
13	Cuando me levanto por las mañanas, siempre me gusta ir a trabajar.
14	Considero que hago buen uso del tiempo en mi jornada laboral.
15	En mi trabajo tengo autonomía para determinar cuándo empezar, cuándo acabar y el orden en que hago mis tareas.
16	En mi trabajo tengo autonomía para utilizar las destrezas y habilidades necesarias para realizar mis tareas.

En la tabla 3 se muestra la frecuencia de resultados y los promedios ponderados de las respuestas obtenidas por los informantes del estudio en relación con los factores de riesgo psicosocial que favorecen la prevalencia del Workaholic en la empresa manufacturera del sector privado y su relación con la satisfacción.

Tabla 3. Dimensión: Factores de riesgo psicosocial. Indicador: Satisfacción.

Indicador	TDA (5)	DA (4)	NAND (3)	ED (2)	TED (1)	Promedio
Sensación de energía.	1	-	1	5	2	2,22
Trabajo inspirador	2	2	-	4	1	3,00
Sentido de pertenencia	4	5	-	-	-	4,44
Reconocimiento del trabajo	3	2	-	2	2	3,22
Ánimo para trabajar	2	2	-	3	2	2,89
Buen uso del tiempo	-	-	1	4	4	1,67
Autonomía de organización	3	4	-	2	-	3,89
Uso de habilidades	5	3	-	1	-	4,33

Fuente: Elaboración propia (2015).

Con relación a los ítems mediante los cuales se midió las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa y su relación con la satisfacción, se obtuvieron los siguientes resultados: en relación con aspectos positivos, se detectaron importantes fortalezas en el personal estudiado, tales como el sentido de pertenencia, ya que les gusta decir a los demás en la organización en la que trabajo (índice de 4,44), el hecho de que en su trabajo tienen autonomía (índice de 3,89), y en su trabajo tienen autonomía para utilizar las destrezas y habilidades necesarias para realizar mis tareas (índice de 4,33).

Por otra parte, se detectaron aspectos que deben ser mejorados dentro de la satisfacción para hacer más efectivo el trabajo que realizan, tales como el hecho de que el trabajo sea estimulante e inspirador (índice de 3,00), en la organización se reconoce y aprecia el trabajo bien hecho y de calidad (índice de 3,22) y cuando se levantan por las mañanas, siempre tienen ganas de ir a trabajar (índice de 2,89).

Asimismo, se detecta una alta frecuencia en dos aspectos que pueden incidir directamente en una condición que conlleve a la insatisfacción por condiciones laborales, o incluso a la adicción al trabajo. Tales aspectos son, la percepción de que el personal consultado considera que no hace buen uso del tiempo en su jornada laboral (índice de 1,67) y sentirse lleno de energía en el trabajo (índice de 2,22), lo que concuerda con las evidencias de agotamiento detectadas en la dimensión anterior.

En este sentido, Greenfield (2004) refiere que “las adicciones psicológicas son dependencias con graves consecuencias en la vida real que deterioran, afectan negativamente, y destruyen relaciones, salud (física y mental), y la

capacidad de funcionar de manera positiva, practica y firme”. En consecuencia, un adicto es una persona dependiente de aquellas cosas que domina sus pensamientos y dirige su comportamiento o conducta.

Resultados relacionados con las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa y su relación con las relaciones interpersonales.

Ítems vinculados con la dimensión III. Relaciones interpersonales	
17	Puedo alcanzar un equilibrio entre mi trabajo y el tiempo que comparto con mi familia.
18	Tengo buena relaciones laborales con mis compañeros de trabajo.
19	El trabajo que realizo me permite realizar actividades con familiares y amigos en mi tiempo libre.
20	Tengo confianza en que mi equipo podrá manejar eficazmente acontecimientos inesperados.
21	Mi equipo es perfectamente capaz de hacer bien las tareas.
22	Mi equipo está formado por personas con experiencia y conocimientos adecuados.

En la tabla 4 se muestra la frecuencia de resultados y los promedios ponderados de las respuestas obtenidas por los informantes del estudio en relación con las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado y las relaciones interpersonales.

Tabla 4. Dimensión: Factores de riesgo psicosocial. Indicador: Relaciones Interpersonales.

Indicador	TDA (5)	DA (4)	NAND (3)	ED (2)	TED (1)	Promedio
Equilibrio personal.	1	-	-	4	4	1,89
Relaciones con compañeros.	2	2	-	3	2	2,89
Actividades en tiempo libre.	-	1	-	5	3	1,89
Confianza en el equipo.	1	3	-	4	1	2,89
Empoderamiento.	-	4	-	4	1	2,78
Efectividad del equipo.	4	2	-	2	1	3,67

Fuente: Elaboración propia (2015).

En los resultados relacionados con las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado y las relaciones interpersonales, se aprecia un solo resultados que manifiesta elementos favorables, el cual es el hecho de considerar que su equipo de trabajo está formado por personas con experiencia y conocimientos adecuados (índice de 3,67).

Por el contrario, se detecta una frecuencia moderada en otros aspectos, entre los cuales se encuentran el hecho de tener buena relaciones laborales con mis compañeros de trabajo (índice de 2,89), tener confianza en que el equipo podrá manejar eficazmente acontecimientos inesperados (índice de 2,89) y reconocer el hecho de que el equipo es perfectamente capaz de hacer bien las tareas (índice de 2,78).

Por último se evidencian dos aspectos que pueden afectar negativamente las relaciones interpersonales, los cuales son el hecho de poder alcanzar un equilibrio entre el trabajo y el tiempo que comparto con su familia (índice de 2,78), el cual es un rasgo frecuente en los adictos al trabajo, además de que trabajo que realiza no les permite realizar actividades con familiares y amigos en su tiempo libre (índice de 1,89).

En este aspecto vale mencionar a Scott, Moore & Miceli (1997), citados por Castañeda (2010:61), quienes caracterizan al adicto al trabajo o workaholic por “la dedicación que tiene el empleado a las actividades laborales, con consecuencias negativas a nivel familiar, social y/o de ocio; por pensar en forma frecuente y persistente en el trabajo cuando no se está laborando” y por emplearse más allá de lo que es razonablemente esperado para cumplir con los requerimientos de su ocupación.

Resultados relacionados con las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado objeto de estudio y su relación con la adicción al trabajo

Ítems vinculados con la dimensión IV. Adicción al trabajo	
23	Soy capaz de trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar.
24	En la actualidad, no realizo ninguna actividad adicional al trabajo (estudios, deportes o aficiones).
25	Trabajar en forma continua me hace sentir bien.
26	Siento necesidad de trabajar bastante.
27	No me siento a gusto cuando no estoy trabajando.
28	Pienso con frecuencia en temas de trabajo.

En la tabla 5 se muestra la frecuencia de resultados y los promedios ponderados de las respuestas obtenidas por los informantes del estudio en relación con las características asociadas a la adicción al trabajo que manifiesta el personal gerencial de la organización estudiada.

Tabla 5. Dimensión: consecuencias psicosociales. Indicador: Adicción al Trabajo.

Indicador	TDA (5)	DA (4)	NAND (3)	ED (2)	TED (1)	Promedio
Condiciones de trabajo.	6	3	-	-	-	4,67
Actividades adicionales.	5	2	-	2	-	4,11
Gusto por el trabajo continuo.	2	3	-	2	2	3,11
Necesidad de trabajar.	2	4	-	-	3	3,22
Inquietud.	2	3	-	-	4	2,89
Pensar en el trabajo.	6	2	1	-	-	4,56

Fuente: Elaboración propia (2015).

En esta parte del instrumento se evidenciaron tres elementos importantes que demuestran la presencia de un nivel importante de adicción al trabajo entre las personas consultadas en la empresa manufacturera objeto de estudio. Tales elementos son: la capacidad de trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar (índice de 4,67); una alta frecuencia de respuestas en

relación con el hecho de no realizar en la actualidad ninguna actividad adicional al trabajo, tales como estudios, deportes o aficiones (índice de 4,11) y una alta frecuencias de respuestas en relación con el hecho de pensar con frecuencia en temas de trabajo (índice de 4,56).

Del mismo modo, se obtuvieron frecuencias moderadas de respuestas en los tres otros elementos incluidos en el instrumento para evaluar los aspectos que pueden determinar adicción al trabajo, entre los cuales se encuentran el hecho de que afirman que trabajar en forma continua les hace sentir bien (índice de 3,11), sentir necesidad de trabajar bastante (índice de 3,22), y, en menor medida el hecho de sentirse a gusto cuando no están trabajando (índice de 2,89).

En este sentido, Moreno, Gálvez y otros (2005) indican que cuando el número de horas aumenta considerablemente y absorbe toda la capacidad de dedicación de la persona, cuando el trabajo asume la forma de dedicación obsesiva y compulsiva, cuando la persona parece definirse exclusivamente por su relación al trabajo y se manifiesta incapaz para disfrutar con otros ámbitos de la vida, se suele hablar de “adicción al trabajo”.

Debido ello, esto tiene una aplicación directa con la adicción al trabajo, puesto que la presencia de éstos en el lugar de trabajo también podría convertirse en un ambiente favorable para posibles adictos. Así, Castañeda (2010:62) explica que “estas demandas retadoras podrían convertirse en demandas potenciales de la generación de ambientes adictivos (la sobrecarga de trabajo y la presión temporal)”.

Resultados relacionados con las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado objeto de estudio y su relación con el bienestar psicológico.

Ítems vinculados con la dimensión V. Bienestar psicológico	
29	Me gusta el trabajo que hago.
30	Me siento cómodo en el lugar de trabajo.
31	Hago este trabajo porque me gusta, no porque debo hacerlo.
32	El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando.
33	Estoy satisfecho con la forma como me relaciono con mis superiores.
34	Estoy orgulloso del trabajo que realizo.

En la tabla 6 se muestra la frecuencia de resultados y los promedios ponderados de las respuestas obtenidas por los informantes del estudio en relación con el bienestar psicológico como parte de las condiciones laborales en la unidad de estudio y como pueden promover un ambiente de adicción al trabajo.

Tabla 6. Dimensión: consecuencias psicosociales. Indicador: Bienestar psicológico.

Indicador	TDA (5)	DA (4)	NAND (3)	ED (2)	TED (1)	Promedio
Gusto por el trabajo.	4	4	-	1	-	4,33
Comodidad en el trabajo.	3	4	-	2	-	3,89
Voluntad.	5	2	-	2	-	3,22
Tiempo.	4	4	-	1	-	4,22
Relación con superiores.	2	1	-	5	1	3,00
Orgullo por el trabajo.	6	2	1	-	-	4,44

Fuente: Elaboración propia (2015).

En los aspectos vinculados con el bienestar psicológico, se aprecian resultados que manifiesta elementos favorables, tales como el hecho de que los trabajadores sienten gusto por el trabajo (índice de 4,33), además de sentirse orgullosos por el trabajo que realizan (índice de 4,44) y la rapidez

con la que pasa el tiempo en el trabajo (índice de 4,22). Sin embargo, se detecta una frecuencia moderada en otros aspectos, entre los cuales se encuentran la comodidad por el trabajo (índice de 3,89), la voluntad a hacer el trabajo (índice de 3,22) y la forma como los trabajadores se relacionan con sus superiores (índice de 3,00).

En ese sentido, Castañeda (2010), indica que se dispone de un conjunto de criterios para definir al adicto al trabajo, entre los que se puede mencionar una especial actitud laboral; excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo, así como un trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando, lo que el autor denomina criterios inclusivos), y desinterés general por cualquier otra actividad que no sea la estrictamente laboral, llamado también criterio exclusivo, por lo que se resumen como el trabajador que es incapaz de regular sus hábitos laborales y termina por excluir otras formas de actividades e intereses personales.

Resultados relacionados con las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa y su relación con el malestar psicológico

Ítems vinculados con la dimensión VI. Malestar psicológico	
36	He perdido interés y entusiasmo en este trabajo.
37	Me encuentro agotado al final de la jornada laboral.
38	La mayoría de las veces me siento poco eficaz en mi trabajo.
39	Me siento ansioso y tenso en mi trabajo.
40	Me sentiría más a gusto trabajando en otra organización.
41	En el último año he notado malestares físicos como dolor de cuello o de cervical.
42	Han evaluado mi trabajo sistemáticamente de forma negativa.
43	Se ha limitado con mala intención mi acceso a promociones, ascensos y/o cursos de formación para perjudicarme.

En la tabla 7 se muestra la frecuencia de resultados y los promedios ponderados de las respuestas obtenidas por los informantes del estudio en relación con las características asociadas a la adicción al trabajo que manifiesta el personal y su relación con el malestar psicológico.

Tabla 7. Dimensión: consecuencias psicosociales. Indicador: Malestar psicológico.

Indicador	TDA (5)	DA (4)	NAND (3)	ED (2)	TED (1)	Promedio
Pérdida de interés.	1	1	-	6	1	2,44
Agotamiento.	7	2	-	-	-	4,78
Eficacia.	1	4	2	1	1	3,33
Ansiedad.	4	4	-	1	-	4,22
Disgusto por la organización.	1	-	1	6	1	2,33
Malestares físicos.	4	4	-	1	-	4,22
Evaluación negativa.	1	3	1	4	-	3,11
Limitación profesional.	-	3	-	-	6	2,00

Fuente: Elaboración propia (2015).

Con relación a los ítems mediante los cuales se midió la adicción al trabajo que manifiesta el personal gerencial de la organización estudiada y su relación con el malestar psicológico, se obtuvieron los siguientes resultados: en relación con aspectos altamente negativos, se detectaron importantes elementos en el personal estudiado, tales como encontrarse agotado al final de la jornada laboral (índice de 4,78), manifestar ansiedad y tensión en el trabajo (índice de 4,22), además de manifestar en el último año malestares físicos como dolor de cuello o de cervical (índice de 4,22).

Por otra parte, se detectaron aspectos que deben ser mejorados, tales como el hecho de que la mayoría de las veces se sienten poco eficaces en el trabajo (índice de 3,33) y el hecho de haber sido evaluado su trabajo sistemáticamente de forma negativa (índice de 3,11), lo que incide en lo que

expresa Castañeda (2010), la tendencia a trabajar más para ofrecer un mejor desempeño a la organización.

Por otra parte, y a pesar de los elementos detectados, aún existe una baja frecuencia en otros aspectos que pueden incidir en la aparición de rasgos típicos de adicción al trabajo o agotamiento, tales como haber perdido interés y entusiasmo en su trabajo actual (índice de 3,33), el hecho de poder sentirse más a gusto si trabajara en otra organización (índice de 3,33) y si se ha limitado con mala intención su acceso a promociones, ascensos y/o cursos de formación para perjudicar al trabajador (índice de 3,33).

Respecto a la aparición de rasgos típicos de adicción al trabajo, refiere Salanova (2008), que se identifica una persona con adicción cuando trabaja en exceso, más de lo que las prescripciones de su trabajo le exigen. Además, se esfuerza más de lo que es esperado por sus superiores, descuidando, de esta forma, su salud y su vida extra laboral. Define un daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente.

Acciones preventivas y acciones para optimizar el trabajo de la gerencia en la organización y minimizar los efectos de casos de adicción al trabajo.

Una vez finalizado las fases relacionadas con la identificación de los factores de riesgo psicosocial que favorecen la prevalencia del Workaholics en los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado y las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa, se proponen las siguientes acciones preventivas y acciones

para optimizar el trabajo de la gerencia en la organización y minimizar los efectos de casos de adicción al trabajo:

1. En relación a la forma como como el ambiente laboral incide sobre la adicción al trabajo, es de vital importancia realizar evaluaciones de riesgos psicosociales periódicas detectando no sólo los aspectos negativos tradicionales, sino también los positivos, teniendo en cuenta siempre la existencia de factores que a largo plazo pueden desencadenar posibles riesgos en los trabajadores y la organización en general. El marco legal prevalente en Venezuela considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.
2. En relación a los elementos relacionados con el malestar y bienestar psicológico, cuando la adicción al trabajo ya es un hecho, es imprescindible llevar a cabo una terapia psicológica. El tratamiento psicológico que se muestra más eficaz para abordar este problema es la terapia cognitiva-conductual. Este tipo de terapia ayuda al paciente a gestionar y obtener un nivel de autocontrol mayor en su trabajo. Al mismo tiempo, le enseña a llenar sus tiempos fuera de su profesión permitiéndole disfrutar de los mismos.
3. Derivado de la acción anterior, la intervención sobre la adicción al trabajo tiene que ser específica del sector donde se realice, pues el perfil de los adictos varía en función del mismo. Éste sería el único modo de ser eficaz en el tratamiento de este fenómeno, ya que de generalizar las

intervenciones no se tendrían en cuenta todas las variables que forman parte de la adicción y posiblemente la eficacia del tratamiento se vería reducida drásticamente.

4. En cuanto a las relaciones interpersonales: Sí por ejemplo, aquellas personas que no saben delegar tareas o decir que no deberán aprender habilidades para mostrar una conducta asertiva. En otros casos, los estilos de pensamiento inadecuados pueden subyacer al origen del problema. Este tipo de pacientes requerirá un entrenamiento en técnicas cognitivas que le enseñará a tener patrones de pensamiento más adaptativos, así como en técnicas conductuales dirigidas a reducir su nivel de auto exigencia
5. Del mismo modo, un aspecto fundamental de la prevención será ayudar al trabajador a disfrutar de su vida y no sólo de su trabajo. Es importante concienciar a las personas de que la jornada laboral debe respetarse pase lo que pase, y que a partir de ese momento hay que descansar y dedicar tiempo para los placeres cotidianos que tenga cada uno.
6. Es importante en cuanto a la variable de equilibrio personal, promover actividades extra laborales que resalten la importancia de las relaciones interpersonales y la inclusión de la familia en este tipo de actividades, tales como campañas ecológicas, eventos deportivos, o en general, proyectos que no estén relacionados de ninguna forma con el trabajo. Esto además contribuiría a mejorar el clima organizacional y a fomentar la noción de empresa socialmente responsable con sus trabajadores.

CONCLUSIONES

El propósito de la presente investigación consistió en analizar la influencia de factores de riesgo psicosocial y las posibles consecuencias en la prevalencia del Workaholic, con el propósito de elaborar medidas para optimizar la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado, para lo cual se definieron tres objetivos específicos, los cuales en forma ordenada y secuencial, y mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos adecuados, permitieron el logro de los objetivos trazadas inicialmente.

El primero de los objetivos específicos consistió en identificar los factores de riesgo psicosocial que favorecen la prevalencia del Workaholic en los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado. Tales factores fueron agrupados en tres dimensiones de estudio, los cuales fueron: las competencias laborales, la satisfacción laboral y relaciones interpersonales, de las cuales se extraen las siguientes conclusiones, a partir de los resultados de la aplicación del instrumento:

a) En relación con las competencias laborales, se detectó una alta frecuencia de resultados entre los consultados, en dos aspectos que pueden incidir directamente en una condición que conlleve a la insatisfacción por condiciones laborales, o incluso a la adicción al trabajo. Tales aspectos son, la sobrecarga de trabajo, pues existe la percepción de que el personal consultado considera que el trabajo que realizan les exige tener más trabajo del que pueden hacer; las exigencias laborales, ya que la mayoría opina que el trabajo que realizan les exige que al tener exceso de trabajo, no pueda hacerlo bien.

b) En los aspectos vinculados con la satisfacción laboral, se detectaron dos elementos que pueden convertirse en un factor de riesgo psicosocial que conlleve a una situación de adicción al trabajo, como lo son el hecho de tener la percepción de que se no hace buen uso del tiempo en la jornada laboral, y la falta de energía durante la jornada,

c) Finalmente, en atención a las relaciones interpersonales, se evidencian dos aspectos que pueden afectar negativamente las relaciones interpersonales, los cuales son el hecho de tener dificultades para alcanzar un equilibrio entre el trabajo y el tiempo que comparten con su familia, el cual es un rasgo frecuente en los adictos al trabajo, además de que trabajo que realiza no les permite realizar actividades con familiares y amigos en el tiempo libre.

Del mismo modo, las referencias consultadas caracterizan al adicto al trabajo o workaholic por la dedicación que tiene el empleado a las actividades laborales, con consecuencias negativas a nivel familiar, social y/o de ocio; por pensar en forma frecuente y persistente en el trabajo cuando no se está laborando y por emplearse más allá de lo que es razonablemente esperado para cumplir con los requerimientos de su ocupación, lo que coincide con los resultados obtenidos en la determinación de los factores psicosociales estudiados en los gerentes de la organización.

El segundo de los objetivos específicos consistió en describir las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado. Estas consecuencias fueron categorizadas en tres dimensiones: adicción al trabajo, bienestar emocional y malestar emocional, de las cuales se extraen las siguientes conclusiones, a partir de los resultados de la aplicación del cuestionario:

a) En los aspectos asociados con la adicción al trabajo, se evidenciaron tres elementos importantes que demuestran la presencia de un nivel importante de adicción al trabajo entre las personas consultadas en la empresa manufacturera objeto de estudio. Tales elementos determinar adicción al trabajo, entre los cuales se encuentran el hecho de que afirman que trabajar en forma continua les hace sentir bien (índice de 3,11), sentir necesidad de trabajar bastante (índice de 3,22), y, en menor medida el hecho de sentirse a gusto cuando no están trabajando (índice de 2,89).

b) En relación con el bienestar emocional, se evidencian debilidades en cuanto a la comodidad en el lugar del trabajo, la voluntad a trabajar y la forma como los trabajadores se relacionan con sus superiores.

c) Asimismo, en atención al malestar emocional, se detectaron importantes elementos negativos en el personal estudiado, tales como encontrarse agotado al final de la jornada laboral, manifestar ansiedad y tensión en el trabajo, además de manifestar en el último año malestares físicos como dolor de cuello o de cervical.

Estos resultados coinciden con los criterios para definir al adicto al trabajo, entre los que se puede mencionar una especial actitud laboral; excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo, así como un trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando, y desinterés general por cualquier otra actividad que no sea la estrictamente laboral, por lo que se resumen como el trabajador adicto al trabajo es incapaz de regular sus hábitos laborales y termina por excluir otras formas de actividades e intereses personales.

Finalmente, se propuso determinar la influencia psicosocial de la presencia del workaholics en la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado con el objeto de recomendar acciones preventivas y acciones para optimizar el trabajo de la gerencia en la organización. En líneas generales, se evidencian aspectos característicos de adicción al trabajo en los mandos gerenciales de la organización, especialmente en elementos relacionados con las competencias laborales, las relaciones interpersonales y el malestar psicológico.

Debido ello, esto tiene una aplicación directa con la adicción al trabajo, puesto que la presencia de éstos en el lugar de trabajo también podría convertirse en un ambiente favorable para posibles adictos. Así, estas demandas retadoras podrían convertirse en demandas potenciales de la generación de ambientes adictivos (la sobrecarga de trabajo y la presión temporal).

LISTA DE REFERENCIAS

Arias, Fidas (1999). **El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración.** Tercera Edición. Editorial Episteme. Caracas.

Arias, Fidas (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.** Editorial Episteme. Caracas.

Balestrini, Miriam (2002). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación.** BL Consultores Asociados, Servicio Editorial, Caracas.

Castañeda, Enrique (2010). **Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. Nota científica de la Revista Salud de los Trabajadores.** Vol. 18 (1), Universidad de Carabobo, núcleo La Morita.

Chiavenato, Idalberto (2007). **Administración de Recursos Humanos.** Editorial McGrawHill. Bogotá, D.C., Colombia.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.453, Extraordinaria.** Caracas -Venezuela.

Corbetta, Piergiorgio (2007). **Metodología y Técnicas de Investigación Social.** Edición Revisada. Editorial Mc Graw Hill. España.

David y Newstrom (2001). **Comportamiento Humano en el Trabajo.** Editorial Interamericana S.A. Mc Graw-Hill. México, D.F.

David y Newstrom (2011). **Comportamiento Humano en el Trabajo.** Décima Edición. Editorial Interamericana S.A. Mc Graw-Hill. México, D.F.

Del Líbano, Llorens (2006). **Adicción al trabajo (workaholism) Patología psicosocial del siglo XXI.** México.

Echeburua y Corral (1994). **Adicciones Psicológicas más allá de la metáfora. Clínica y Salud.** 5, 25. Madrid

Echeburua, Enrique (2004). **La ansiedad y las fobias en la vida cotidiana.** Bilbao: Universidad del País Vasco. Cuadernos de Extensión Universitaria.

Fernández, Francisco (2003). **Las Nuevas Adicciones,** S.A. Tea Ediciones.

Flowers, Carrol, y Robinson, Berridge (2002). **A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk. Test Educational and Psychological Measurement.** International Journal of Stress Management.

Folítico, Amaris; Peraza, Josrely (2012). **Propuesta de diseño de un programa de concientización para la población activa en pro de evitar el síndrome workaholics (adicción al trabajo).** Tesis de grado no publicado, Universidad José Antonio Páez. Valencia-Venezuela.

Fuentes, Luis (2004). **Adicción Laboral.** Madrid: Arán Ediciones.

Gonzales, Duro (2005). **El riesgo de vivir: las nuevas adicciones del siglo XXI.** Madrid.

Greenfield, David (2004). **Virtual Adiction: Help for Neatheads, Cyber Freaks, and those who love them.** New Harbinger Publications. Oakland.

Hernández, Roberto; Fernández, Collado y Baptista, Lucio. (2002) **Metodología de la Investigación. Naucalpan de Juárez:** Mc Graw Hill Interamericana México

Klaft Y Kleiner (1988). **Understanding Workaholics.** Ussiness 33, 37-40.

Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236, Extraordinaria.** Caracas-Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) (2012). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 8.938, Extraordinaria.** Caracas- Venezuela.

Lahera, Matilde & Góngora, Juan (2002). Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral. Gobierno de Navarra.

Machlowith, Mario. (1980). **Living with them, Working with Them.** Reading, Ma Addison Wesley.

Mansilla, Fernando. **Revista Psicología.com.** Disponible en: <http://hdl.handle.net/10401/3031>.

Méndez, Andrea (2014). **Relación del workaholics y la actitud laboral del área administrativa de una industria de calzado.** Tesis de grado publicado, Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades Campus Central. Guatemala de la Asunción.

Metodología WONT para la **Evaluación y Prevención de Riesgos.** Gestión práctica de riesgos laborales N° 14, pág. 22. Marzo 2005.

Moreno, Bernardo; Gálvez, Macarena; Garrosa, Eva y Rodríguez, Raquel. (2005). **La adicción al trabajo.** Publicado en: Psicología Conductual, 13,3, 417-428, Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid.

Naughton, Thomas (1987). **A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research.** Career Development Quarterly, 35, 180-187. España.

Naughton, Thomas (1987). **Psicopatologías derivadas del trabajo.** España.

Oates, Wayne (1971). **The psychology of behaviour at work: The individual in the organization.** Autor: Adrian Furnham.

Oates, Wayne. (1971). **Confessions of a Workaholic: The facts about work addiction.** New York: World.

Osuna, Eduardo (2001). **Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de Trabajos Especiales de Grado.** Caracas: Universidad Santa María.

Ramírez, Tulio (2005). **Cómo hacer un proyecto de investigación.** Editorial Panapo. Caracas.

Robbins, Stephen (1987). **Comportamiento Organizacional.** Editorial Norma. Séptima Edición. San Diego State University.

Robinson, Bryan (1989). **Work Addiction.** Deerfield Beach, FL: Health Communications.

Robinson, Bryan (1996). **Concurrent validity of the Work Addiction Risk Test as a measure of workaholism.** Psychological Reports, 79,1313-1314.

Robinson, Bryan (1997). **Risk of addiction to work and family functioning.** Psychological. Reports, 81,91-95

Robinson, Bryan (2009). **Comportamiento Organizacional**. Editorial Norma. San Diego State University.

Sabino, Carlos. (2002), **El proceso de la investigación científica**. Editorial Limusa, S.A, México.

Sabino, Carlos (2006), **El proceso de la investigación científica**. Editorial Limusa, S.A, México

Salanova, Mariza. (1993). **Metodología Wont para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales. Gestión Practica de Riesgos Laborales**, 14, Pág. 22-32. Madrid.

Salanova, Mariza. (2008). **Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo**. Revista Digital de prevención. Universidad Complutense de Madrid. Madrid.

Salanova, Fidalgo (2010). **Describir la adicción al trabajo para determinar si se trata de un aspecto positivo o negativo para el individuo**. Tesis de grado publicado, Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Trabajo. Madrid-España.

Sánchez, Lorenzo; Navarro, José y Valderrama, Juan. (2004). **Estudio Internacional sobre Género, Alcohol y Cultura “Proyecto Genacis”**. Alicante: Editorial Sociedad Española de Toxicomanías.

Llaneza, Javier (2009). **Ergonomía y Psicología Aplicada**. Manual para la formación del especialista. Valladolid: Editorial Lex Nova.

Spence, Johson y Robbins, Allog. (1992). **Woraholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. Journal of Personality Assessment**, 58(1), 160-78. Madrid.

Tamayo y Tamayo, Mario (2007). **El proceso de investigación científica**. Ciudad de México: Editorial Limusa.

Vega, Andrés y Moyano, Emilio (2010). **Adicción, Satisfacción Laboral y Familiar en Académicos de una Universidad Estatal Chilena**. Revista Salud y Sociedad, Vol. 1, No 3 (2010). Santiago de Chile.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**

Anexo A. Instructivo de Aplicación del Cuestionario aplicado al personal gerencia de una empresa manufacturera del sector privado

Objetivo: Analizar la influencia de factores de riesgo psicosocial y las posibles consecuencias en la prevalencia del Workaholic con el propósito de elaborar medidas para optimizar la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado. La siguiente encuesta tiene como finalidad servir como instrumento recolector de información básica relativa para:

- a) Identificar los factores de riesgo psicosocial que favorecen la prevalencia del Workaholic en los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado, y las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio.
- b) Describir las consecuencias psicosociales y organizacionales que afectan a los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado, para determinar la presencia en la organización de un tipo de trabajo caracterizado por la sobrecarga continua voluntaria y compulsiva, de forma que el trabajador es incapaz de regular sus hábitos laborales y acaba excluyendo otros campos de interés y actividad.

La información obtenida será uno de los insumos fundamental en el proceso de investigación conducida por las bachilleres Johana Bermúdez y Bersabeth Méndez en su Trabajo de grado, para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo.

Con el propósito de facilitar el análisis óptimo de los diversos aspectos a evaluar, seguidamente se indican algunas pautas:

- 1.- Lea cuidadosamente cada pregunta.
- 2.- Tómese el tiempo necesario para cada respuesta.
- 3.- Marque con una "X" la opción que considere adecuada, según la espala correspondiente:

TDA= Totalmente de acuerdo

DA= De acuerdo

NAND= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

ED= En desacuerdo

TED= Totalmente en desacuerdo

- 4.- Por favor, responda todas las preguntas.
- 5.- Si requiere alguna aclaratoria un dude en consultar con el facilitador.
- 6.- No existen respuestas correctas o incorrectas
- 7.- Evite enmendaduras.

Muchas gracias por su colaboración y participación, los datos aportados serán la clave para la concreción de este trabajo de grado, lo cual permitirá el fortalecimiento de nuestras organizaciones, de igual manera contribuirán a completar una nueva etapa de la formación académica de las investigadoras.

Anexo B. Cuestionario aplicado para analizar la influencia psicosocial del adicto al trabajo (workaholic) en la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado

Parte I

Objetivo: Identificar los factores de riesgo psicosocial que favorecen la prevalencia del Workaholic en los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado.

Dimensión 1. Competencias						
Ítem	Contenido	Opciones de Respuesta				
		TDA	DA	NAND	ED	TED
1	En mi trabajo soy capaz de concentrarme y prestar mucha atención en mis tareas.					
2	En mi trabajo soy capaz de afrontar problemas con la gente de forma objetiva y directa.					
3	Resuelvo de forma eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.					
4	Tengo la capacidad de trabajar con mucha información escrita y muchos datos.					
5	Considero tener habilidades para persuadir o convencer a otros.					
6	Considero tener habilidades para seguir instrucciones con facilidad.					
7	El trabajo que hago me exige tener más trabajo del que puedo hacer.					
8	El trabajo que hago me exige que al tener exceso de trabajo no pueda hacerlo bien					
Dimensión 2. Satisfacción						
Ítem	Contenido	Opciones de Respuesta				
		TDA	DA	NAND	ED	TED
9	En mi trabajo me siento lleno de energía.					
10	Mi trabajo es estimulante e inspirador.					

Cuestionario (Continuación)

Ítem	Contenido	Opciones de Respuesta				
		TDA	DA	NAND	ED	TED
11	Me gusta decir a los demás en la organización en la que trabajo.					
12	En la organización se reconoce y aprecia el trabajo bien hecho y de calidad.					
13	Cuando me levanto por las mañanas, siempre me gusta ir a trabajar.					
14	Considero que hago buen uso del tiempo en mi jornada laboral.					
15	En mi trabajo tengo autonomía para determinar cuándo empezar, cuándo acabar y el orden en que hago mis tareas					
16	En mi trabajo tengo autonomía para utilizar las destrezas y habilidades necesarias para realizar mis tareas					
Dimensión 3. Relaciones interpersonales						
Ítem	Contenido	Opciones de Respuesta				
		TDA	DA	NAND	ED	TED
17	Puedo alcanzar un equilibrio entre mi trabajo y el tiempo que comparto con mi familia.					
18	Tengo buena relaciones laborales con mis compañeros de trabajo.					
19	El trabajo que realizo me permite realizar actividades con familiares y amigos en mi tiempo libre.					
20	Tengo confianza en que mi equipo podrá manejar eficazmente acontecimientos inesperados.					
21	Mi equipo es perfectamente capaz de hacer bien las tareas.					
22	Mi equipo está formado por personas con experiencia y conocimientos adecuados.					

Parte II

Objetivo: Describir los factores de riesgo psicosocial que favorecen la prevalencia del Workaholic en los gerentes de la empresa manufacturera del sector privado.

Dimensión 3. Adicción al trabajo						
Ítem	Contenido	Opciones de Respuesta				
		TDA	DA	NAND	ED	TED
23	Soy capaz de trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar.					
24	En la actualidad, no realizo ninguna actividad adicional al trabajo (estudios, deportes o aficiones).					
25	Trabajar en forma continua me hace sentir bien.					
26	Siento necesidad de trabajar bastante.					
27	No me siento a gusto cuando no estoy trabajando.					
28	Pienso con frecuencia en temas de trabajo.					
Dimensión 2. Bienestar psicológico						
Ítem	Contenido	Opciones de Respuesta				
		TDA	DA	NAND	ED	TED
29	Me gusta el trabajo que hago.					
30	Me siento cómodo en el lugar de trabajo.					
31	Hago este trabajo porque me gusta, no porque debo hacerlo.					
32	El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando.					
33	Estoy satisfecho con la forma como me relaciono con mis superiores.					
34	Estoy orgulloso del trabajo que realizo.					
Dimensión 4. Malestar psicológico						
Ítem	Contenido	Opciones de Respuesta				
		TDA	DA	NAND	ED	TED
35	He perdido interés y entusiasmo en este trabajo.					

Cuestionario (Continuación)

Ítem	Contenido	Opciones de Respuesta				
		TDA	DA	NAND	ED	TED
36	Me encuentro agotado al final de la jornada laboral.					
37	La mayoría de las veces me siento poco eficaz en mi trabajo.					
38	Me siento ansioso y tenso en mi trabajo.					
39	Me sentiría más a gusto trabajando en otra organización.					
40	En el último año he notado malestares físicos como dolor de cuello o de cervical.					
41	Han evaluado mi trabajo sistemáticamente de forma negativa					
42	Se ha limitado con mala intención mi acceso a promociones, ascensos y/o cursos de formación para perjudicarme					

Anexo D. Resultados generales de la encuesta realizada para determinar la influencia psicosocial de la presencia del workaholics en la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado.

Dimensión I. Competencias laborales						
Indicador	TDA (5)	DA (4)	NAND (3)	ED (2)	TED (1)	Promedio
1. Concentración.	5	3	-	1	-	4,33
2. Comunicación.	3	4	-	2	-	3,89
3. Solución de problemas.	2	3	-	3	1	3,22
4. Manejo de la información.	2	-	1	4	1	2,44
5. Persuasión.	1	4	-	2	2	3,00
6. Seguimiento.	6	2	-	1	-	4,44
7. Exigencias.	7	2	-	-	-	4,48
8. Sobrecarga de trabajo	5	3	-	-	-	4,11
Dimensión II. Satisfacción						
Indicador	TDA (5)	DA (4)	NAND (3)	ED (2)	TED (1)	Promedio
9. Sensación de energía.	1	-	1	5	2	2,22
10. Trabajo inspirador	2	2	-	4	1	3,00
11. Sentido de pertenencia	4	5	-	-	-	4,44
12. Reconocimiento	3	2	-	2	2	3,22
13. Ánimo para trabajar	2	2	-	3	2	2,89
14. Buen uso del tiempo	-	-	1	4	4	1,67
15. Autonomía	3	4	-	2	-	3,89
16. Uso de habilidades	5	3	-	1	-	4,33
Dimensión III. Relaciones interpersonales						
Indicador	TDA (5)	DA (4)	NAND (3)	ED (2)	TED (1)	Promedio
17. Equilibrio personal.	1	-	-	4	4	1,89
18. Relaciones compañeros.	2	2	-	3	2	2,89
19. Tiempo libre.	-	1	-	5	3	1,89
20. Confianza en el equipo.	1	3	-	4	1	2,89
21. Empoderamiento.	-	4	-	4	1	2,78
22. Efectividad del equipo.	4	2	-	2	1	3,67

Fuente: : Elaboración propia (2015).

Anexo D. Resultados generales de la encuesta realizada para determinar la influencia psicosocial de la presencia del workaholics en la gerencia de una empresa manufacturera del sector privado.

Dimensión IV. Adicción al Trabajo						
Indicador	TDA (5)	DA (4)	NAND (3)	ED (2)	TED (1)	Promedio
23. Condiciones de trabajo.	6	3	-	-	-	4,67
24. Actividades adicionales.	5	2	-	2	-	4,11
25. Gusto por el trabajo	2	3	-	2	2	3,11
26. Necesidad de trabajar.	2	4	-	-	3	3,22
27. Inquietud.	2	3	-	-	4	2,89
28. Pensar en el trabajo.	6	2	1	-	-	4,56
Dimensión V. Bienestar psicológico						
Indicador	TDA (5)	DA (4)	NAND (3)	ED (2)	TED (1)	Promedio
29. Gusto por el trabajo.	4	4	-	1	-	4,33
30. Comodidad en el trabajo.	3	4	-	2	-	3,89
31. Voluntad.	5	2	-	2	-	3,22
32. Tiempo.	4	4	-	1	-	4,22
33. Relación con superiores.	2	1	-	5	1	3,00
34. Orgullo por el trabajo.	6	2	1	-	-	4,44
Dimensión VI. Malestar psicológico						
Indicador	TDA (5)	DA (4)	NAND (3)	ED (2)	TED (1)	Promedio
35. Pérdida de interés.	1	1	-	6	1	2,44
36. Agotamiento.	7	2	-	-	-	4,78
37. Eficacia.	1	4	2	1	1	3,33
38. Ansiedad.	4	4	-	1	-	4,22
39. Disgusto por la empresa.	1	-	1	6	1	2,33
40. Malestares físicos.	4	4	-	1	-	4,22
41. Evaluación negativa.	1	3	1	4	-	3,11
42. Limitación profesional.	-	3	-	-	6	2,00

Fuente: Elaboración propia (2015).