

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



**Adicción al trabajo y su impacto sobre el conflicto entre trabajo y familia
en colaboradores en la municipalidad del norte peruano, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS**

AUTOR

Mario Oswaldo Nieto Rosado

ASESOR

Novoa Eduardo Castro Malaga

<https://orcid.org/0009-0007-3373-3592>

Chiclayo, 2025

Adicción al trabajo y su impacto sobre el conflicto entre trabajo y familia en colaboradores en la municipalidad del norte peruano, 2024

PRESENTADA POR

Mario Oswaldo Nieto Rosado

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo para
optar el grado académico de

MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS

APROBADA POR

Rafael Camilo Giron Cordova

PRESIDENTE

Rony Edinson Prada Chapoñan
SECRETARIO

Novoa Eduardo Castro Malaga
VOCAL

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios ya que gracias a él he logrado concluir mi maestría, permitiéndome llegar hasta este punto y haberme dado vida, salud y trabajo, así como también el darme lo necesario para seguir adelante día a día para lograr mis metas y objetivos, además de su infinita bondad, misericordia y amor.

A mi esposa, que a pesar que está en el cielo estoy cumpliendo con uno de nuestros proyectos que iniciamos juntos, y porque siempre estuvo a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mis hijos y a mi madre por su amor y por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente.

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	13%	4%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados	3%
	Trabajo del estudiante	
2	Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	3%
	Trabajo del estudiante	
3	eprints.uanl.mx	1%
	Fuente de Internet	
4	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
5	www.tdx.cat	1%
	Fuente de Internet	
6	observatorio.campus-virtual.org	1%
	Fuente de Internet	
7	www.researchgate.net	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina	1%
	Trabajo del estudiante	

Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
Revisión de Literatura.....	10
Materiales y Métodos.....	15
Resultados y Discusión.....	18
Conclusiones.....	24
Recomendaciones.....	25
Referencias.....	27
Anexos.....	30
Cuestionario de Conflicto trabajo familia.....	32

Resumen

En el ámbito organizacional, la adicción al trabajo ha surgido como una problemática con consecuencias para el bienestar de los colaboradores y el funcionamiento de las entidades. En ese contexto, la presente investigación tuvo como objetivo determinar el impacto de la adicción al trabajo sobre el conflicto entre trabajo y familia en colaboradores de una municipalidad del norte peruano. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de nivel explicativo, con una muestra censal de 117 colaboradores de los cuales el 35% fueron hombres y el 65% mujeres. Para la recolección de datos se utilizaron los cuestionarios de Adicción al Trabajo y Conflicto Trabajo-Familia, los cuales mostraron adecuados niveles de confiabilidad. Los resultados indicaron que predomina un nivel moderado de adicción al trabajo, destacando la implicación laboral excesiva. Asimismo, se encontró que predominan los niveles medios a altos de conflicto trabajo-familia, principalmente en las dimensiones relacionadas con el tiempo, la tensión y el comportamiento. El análisis de regresión mostró que la implicación con el trabajo es el único predictor significativo del conflicto trabajo-familia, explicando casi el 46% de su varianza. Estos hallazgos evidencian que la dedicación excesiva al trabajo en detrimento de la vida familiar genera conflictos significativos en los colaboradores, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias organizacionales que promuevan un equilibrio saludable entre ambas esferas. Futuras investigaciones podrían explorar el impacto de la adicción al trabajo sobre otras variables relevantes, como el bienestar y el desempeño de los trabajadores.

Palabras clave: Adicción al trabajo, Conflicto trabajo-familia, Gestión de personal.

Abstract

In the organizational sphere, workaholism has emerged as a problem with consequences for the well-being of employees and the functioning of organizations. In this context, the aim of this research was to determine the impact of work addiction on work-family conflict in employees of a municipality in northern Peru. A quantitative approach was used with a non-experimental and explanatory design, with a census sample of 117 employees, 35% of whom were men and 65% women. The Work Addiction and Work-Family Conflict questionnaires were used for data collection, which showed adequate levels of reliability. The results indicated that a moderate level of work addiction predominates, with excessive work involvement standing out. Likewise, it was found that medium to high levels of work-family conflict predominate, mainly in the dimensions related to time, stress and behavior. Regression analysis showed that work involvement is the only significant predictor of work-family conflict, explaining almost 46% of its variance. These findings show that excessive dedication to work to the detriment of family life generates significant conflicts in employees, which highlights the need to implement organizational strategies that promote a healthy balance between both spheres. Future research could explore the impact of work addiction on other relevant variables, such as employee wellbeing and performance.

Keywords: Work addiction, Work-family conflict, Personnel management.

Introducción

En el ámbito internacional, la proliferación de tensiones derivadas de la extensa dedicación al empleo, especialmente en su relación con las responsabilidades familiares, ha generado aportes teóricos y desencadenados debates de índole social, económica y demográfica en múltiples naciones y regiones geográficas (Jiménez, 2023).

En el transcurso de las últimas décadas, la participación del sexo femenino aumentó en la fuerza laboral, lo cual ha suscitado un incremento en el número de hogares en las que tanto la figura paterna como materna ejercen una actividad laboral, generando, a su vez, un incremento en la confrontación entre las obligaciones laborales y las familiares (Jiménez, 2023).

A nivel de Latinoamérica, se pudo identificar que la adicción al trabajo está relacionada con altos niveles de conflicto trabajo-familia y a la vez genera menor engagement laboral, es por ello que se busca reducir o evitar la adicción al trabajo en los colaboradores, fomentar el engagement laboral como un mecanismo de protección al empleado y con ello guiarlo a un mayor estado de bienestar laboral (Colin, 2019).

Este conflicto se puede manifestar en diversas modalidades, tales como el estrés, la insatisfacción ocupacional y la disminución del desempeño laboral, entre otros fenómenos, y puede acarrear consecuencias sustanciales tanto para los individuos como para las entidades organizativas, tal como lo muestra un estudio ejecutado en Ecuador el cual ha arrojado que el 34.4% de los empleados expresó descontento con la gestión de talento y con el logro de objetivos en su lugar de trabajo (Lozada y Lozada, 2023).

En lo que respecta a la adicción laboral, un estudio efectuado en Venezuela ha demostrado que dicha adicción puede ser categorizada en diversos grados de bienestar psicológico general y sus componentes constitutivos (Millán et al., 2022). Esto sugiere que la adicción al trabajo puede incidir de manera significativa en el bienestar psicológico de los trabajadores, lo que, a su vez, puede impactar en su equilibrio entre el ámbito laboral y la vida familiar, con consecuencias notorias tanto para los individuos como para las organizaciones. Con respecto a las diferencias de género, se ha constatado que los varones presentan una mayor propensión a desarrollar una adicción laboral (Valenzuela y Villegas, 2023).

En Perú, la adicción al trabajo se ha convertido en una problemática de importancia, tal como lo pone de manifiesto una encuesta auspiciada por Trabajando.com, en la que el 62% de la población peruana se autodefine como adicta al trabajo (Info Capital Humano.pe, 2018). Además, la Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL) del Ministerio de

Trabajo ha comunicado que el 36.1% de la Población Económicamente Activa (PEA) labora de 49 horas o más semanalmente, un porcentaje que se eleva al 38.3% en el sector privado, y en el sector público se sitúa en el 26.7% (El Comercio, 2016).

En el contexto de la municipalidad bajo estudio, se ha observado que los colaboradores pueden estar experimentando un alto nivel de adicción al trabajo, lo que puede estar generando conflictos entre sus responsabilidades laborales y familiares. Este conflicto puede tener efectos negativos tanto para el bienestar de los colaboradores como para la eficiencia y productividad de la municipalidad, sin embargo, la magnitud y la naturaleza exacta de esta influencia aún no se han determinado, lo que representa una brecha en la comprensión de este problema. Por lo tanto, es necesario investigar cómo la adicción al trabajo está afectando el equilibrio entre el trabajo y la familia de los colaboradores de la municipalidad en estudio y qué medidas se pueden tomar para mitigar cualquier impacto negativo.

De ello se desprende la siguiente interrogante: . ¿Cuál es el impacto de la adicción al trabajo sobre el conflicto entre trabajo y familia de los colaboradores en la municipalidad del norte peruano?

Asimismo, se espera que la adicción al trabajo tenga un impacto positivo y significativo sobre el conflicto trabajo-familia en los colaboradores de la municipalidad de norte peruano.

Se estableció como objetivo general de la investigación, determinar el impacto de la adicción al trabajo sobre el conflicto entre trabajo y familia en colaboradores en la municipalidad del norte peruano, 2024, y como específicos, identificar los niveles de la adicción al trabajo, identificar los niveles del conflicto entre trabajo y familia e identificar si las dimensiones de la adicción al trabajo predicen el conflicto entre trabajo y familia en los colaboradores en la municipalidad del norte peruano, 2024.

El análisis de la influencia de la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia en las personas es relevante en la práctica porque puede ayudar a las organizaciones a identificar y prevenir estos problemas, lo que a su vez puede brindar mayor bienestar y afectar de manera positiva el desempeño de los trabajadores. Además, puede proporcionar información valiosa para el desarrollo de políticas y programas de intervención destinados a prevenir y tratar la adicción al trabajo y a gestionar el conflicto trabajo-familia. A nivel social, este estudio puede aportar a la comprensión y al manejo de estos problemas, lo que a su vez puede mejorar la calidad de vida de los individuos y de sus familias.

Teóricamente, el estudio de la adicción al trabajo y su impacto en el conflicto entre trabajo y familia es importante en la búsqueda de comprender cómo la adicción al trabajo puede afectar tanto la vida familiar como la laboral y por ende disminuir la calidad de vida del

colaborador lo que afectaría la productividad y la satisfacción laboral. Por ello, es fundamental reforzar teorías y plantear estrategias que permitan a las organizaciones ejercer un mejor control en estos factores para conducir a una mayor calidad de vida del colaborador y por ende un mejor desempeño laboral.

Revisión de Literatura

Antecedentes

En China, Ni et al. (2023) tuvieron como objetivo estudiar el efecto de la prosperidad en el trabajo sobre el conflicto trabajo-familia, los efectos mediadores de la adicción al trabajo y los efectos moderadores de la preferencia por la separación trabajo-familia y el clima de confianza. Para ello se implementó un diseño no experimental y de nivel explicativo, mediante el análisis de 372 encuestas efectuadas a profesionales de diversas entidades de 31 provincias de China. Los resultados revelaron que la prosperidad en el trabajo estaba significativa y positivamente relacionada con el conflicto trabajo-familia; la adicción al trabajo mediaba parcialmente la relación entre la prosperidad en el trabajo y el conflicto trabajo-familia; la preferencia por la separación trabajo-familia moderaba negativamente la relación entre la prosperidad en el trabajo y la adicción al trabajo. No se verificó el papel moderador del clima de confianza. En conclusión, este estudio explora los mecanismos internos por los que prosperar en el trabajo afecta negativamente a la esfera familiar y ayuda a los individuos a evitar caer en el lado oscuro de prosperar en el trabajo.

De otro lado, en Pakistán, el estudio de Tahir y Aziz (2019) buscó determinar la relación predictiva de la adicción al trabajo frente al conflicto trabajo-familia y el bienestar mental de los empleados. Se hizo uso de un diseño no experimental correlacional, en una muestra no probabilística de 20 participantes quienes proceden de diferentes organizaciones de ambos sectores, estatal y privado. Para la recogida de datos se utilizaron las escalas WorkBat, Work and Family Conflict Scale y Warwick Edinburgh Mental Well Being Scale, junto con una hoja demográfica y un formulario de consentimiento. Los resultados del estudio revelaron una relación positiva significativa entre la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia y una correlación negativa significativa entre la adicción al trabajo y el bienestar mental. Surgen diferencias significativas en las variables del estudio en relación con el sector público y privado, el género y el estado civil. Además, la adicción al trabajo predice significativamente el conflicto trabajo-familia y el bienestar mental. Se concluye que la relación predictiva significativa del rasgo de adicción al trabajo contribuye a elevar el conflicto trabajo-familia y a reducir el bienestar mental.

Así también, en Corea, Shin y Shin (2020), tuvieron como objetivo explorar la relación entre la inseguridad laboral de los empleados y la adicción al trabajo y el conflicto trabajofamilia en la industria hotelera de Corea. Para ello efectuó un estudio con diseño no experimental y correlacional, con el uso de una muestra no probabilística de 331 trabajadores que trabajaban en hoteles de cuatro estrellas o más en las provincias de Seúl, Incheon y Gyeonggise (n=331; 217 hombres y 114 mujeres) a quienes se les sometió a un cuestionario autoadministrado. Los resultados mostraron que la inseguridad laboral tenía efectos positivos significativos sobre la adicción al trabajo, y que la adicción al trabajo tenía efectos positivos significativos sobre el conflicto trabajo-familia y mediaba la interacción entre la inseguridad laboral y el conflicto trabajo-familia. Así pues, se concluyó que los hoteles deberían mejorar las condiciones de trabajo y proponer soluciones, como la moderación de la carga de trabajo, para prevenir la adicción al trabajo de sus trabajadores.

Por otro lado, en China, Chang et al., (2022) tuvieron como objetivo examinar los efectos de la adicción al trabajo sobre el conflicto trabajo-familia a través del mediador de la separación psicológica del trabajo y el moderador del comportamiento de apoyo familiar del supervisor. Se efectuó un estudio con un diseño no experimental y explicativo, y se efectuó el recojo de datos en tres fases con un desfase de un mes. Se usó una muestra no probabilística a 322 cuestionarios utilizables. Los resultados demostraron que la adicción al trabajo está positivamente relacionada con el conflicto trabajo-familia; el distanciamiento psicológico del trabajo media la relación entre la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia. Además, el comportamiento de soporte familiar del supervisor modera la relación entre la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia y entre la adicción al trabajo y el distanciamiento psicológico del trabajo, respectivamente. Se concluyó que la adicción al trabajo está relacionado con un mayor conflicto trabajo y familia y que el comportamiento de apoyo familiar del supervisor modera el efecto indirecto de la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia a través del distanciamiento psicológico del trabajo, de forma que el efecto indirecto es más débil cuando el comportamiento de apoyo familiar del supervisor es alto.

Por su parte, en Turquía, Bayhan et al. (2020), se propusieron como objetivo determinar el papel mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre la adicción al trabajo y el bienestar de los empleados y el papel moderador del apoyo instrumental del cónyuge en este modelo mediado. El estudio utilizó un diseño no experimental explicativo, con una muestra no probabilística de 244 trabajadores con doble empleo de diversos sectores. El modelo postula que el efecto mediador del conflicto trabajo familia en la relación entre la adicción al trabajo y el bienestar de los empleados depende de los niveles de apoyo instrumental. Los resultados

mostraron que el Conflicto trabajo familia transmite los efectos de la adicción al trabajo sobre el bienestar y asume un papel mediador sólo cuando el empleado percibe un nivel bajo o medio de apoyo instrumental del cónyuge. Esto subraya la importancia del apoyo instrumental del cónyuge para disminuir los efectos perjudiciales de la adicción al trabajo y el Conflicto trabajo familia sobre el bienestar. Se concluye que el apoyo instrumental del cónyuge parece disminuir el efecto plausible de la adicción al trabajo al reducir la percepción de la gravedad de las cargas familiares. Así, es más probable que los empleados que reciben apoyo conyugal se sientan asistidos y confíen en que se cumplirán sus responsabilidades en el hogar.

Finalmente, en USA el estudio de Rotch (2021) tuvo como objetivo examinar los mecanismos de vinculación y los procesos condicionales que subyacen a la relación entre la el trabajo y su adicción, y el conflicto trabajo-familia. Basándose principalmente en la hipótesis de que establecimiento de límites laborales mediaría en la relación entre la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia, y que este efecto indirecto estaría moderado por la preferencia por los límites laborales. Se hizo uso de un diseño no experimental correlacional con una muestra de 235 trabajadores adultos y se probaron mediante procedimientos de mediación y mediación moderada. Los resultados sugieren que el establecimiento de límites media en la relación entre la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia. Los individuos con alta preferencia por la segmentación experimentaron más conflictos al integrar sus roles que los individuos con una preferencia de segmentación baja. Se concluye que la teoría de los límites y el modelo de segmentación-integración como una explicación de la relación entre la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia. También sugiere que en futuras investigaciones se examine si el establecimiento de una cultura organizativa de trabajo-familia saludable y intervenciones centradas en la gestión de los límites pueden servir para mitigar algunos de los efectos negativos de la adicción al trabajo. En general, este estudio demuestra la importancia de la gestión de los límites para explicar el impacto de la adicción al trabajo en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Bases teóricas

Adicción al trabajo

Los adictos al trabajo, según Porter (1996) y Robinson (1989), son personas que desatienden las áreas no laborales (por ejemplo, la familia, los amigos, la salud personal). Además, Kluft y Kleiner (1988) propusieron que los adictos al trabajo están enganchados al acto de trabajar más que a las recompensas del trabajo.

Robinson (1989) propuso que "la sobreabundancia de trabajo anula a todos y a todo lo demás en la vida de los adictos al trabajo" (p. 42), lo que concuerda con estos enfoques de la adicción al trabajo. Además, Robinson (2000) identificó los rasgos de la adicción al trabajo como comparables a los del alcoholismo, señalando que "la adicción al trabajo es una adicción del mismo modo que lo es el alcoholismo".

Se trata de una búsqueda progresiva de demandas psicológicas insatisfechas que tiene su origen en la familia de origen y puede conducir a una existencia ingobernable. Es un esfuerzo progresivo por satisfacer demandas psicológicas insatisfechas que tienen sus raíces en la familia de origen, y puede conducir a una vida ingobernable, a la desintegración familiar, a problemas de salud importantes e incluso a la muerte" (p. 34). Porter (1996) también ha señalado las similitudes entre la adicción al trabajo y el alcoholismo (por ejemplo, síntomas de abstinencia, preocupaciones por la identidad, rigidez). Por último, Harpaz y Snir (2003) presentaron una definición de adicción al trabajo que destaca los elementos conductuales y cognitivos del constructo. Los autores encuentran que los adictos al trabajo pasan una cantidad significativa de tiempo trabajando y pensando en el trabajo diariamente.

Los hábitos de la adicción al trabajo, según su definición, están motivados internamente y no están impulsados por demandas externas o requisitos organizativos (por ejemplo, compensación, necesidad de horas extra).

Según Spence y Robbins (1992), un adicto al trabajo es una persona profundamente comprometida con su trabajo, motivada por un impulso interno más que por presiones externas, y que disfruta poco de su trabajo, así identificaron tres dimensiones/medidas básicas de la adicción al trabajo que se denominan "tríada adicta al trabajo". Estas dimensiones se denominan: (1) implicación en el trabajo, (2) impulsividad y (3) satisfacción en el trabajo. Dentro de este marco, los adictos al trabajo se definen como con un alto grado de implicación y motivación, y un bajo grado de disfrute del trabajo.

Implicación en el trabajo: Indica la necesidad de esforzarse, tanto si se está en el trabajo como si no, sugiriendo una vaga distinción entre trabajo y vida personal, y una dificultad para desconectar (Del Líbano et al., 2006).

Impulsividad: Se refiere a la tendencia a adoptar comportamientos rápidos e instintivos sin pensarlo detenidamente, aunque puedan tener efectos adversos para uno mismo y para los demás (Moeller et al., 2001).

Satisfacción en el trabajo: Según Andresen et al. (2007), la satisfacción laboral se describe como un estado de emociones agradables o buenas que surgen de la propia experiencia

laboral. Este estado se alcanza al satisfacer determinadas necesidades individuales a través del propio empleo.

Conflicto trabajo y familia

Los investigadores han empleado diversas metodologías para cuantificar el conflicto trabajo-familia. Históricamente, los académicos han evaluado el conflicto trabajo-familia de forma unilateral. En concreto, Greenhaus y Beutell (1985) examinaron el conflicto que surge cuando las obligaciones laborales chocan con las responsabilidades familiares.

En los últimos tiempos, los estudiosos han empezado a reconocer la naturaleza dual del conflicto trabajo-familia examinando ambos aspectos: el impacto del trabajo en la vida familiar y el impacto de la familia en el trabajo (Frone et al., 1992). Para comprender plenamente la interfaz trabajo-familia, deben considerarse ambas direcciones del conflicto trabajo-familia (Frone et al., 1992).

Los estudiosos a su vez han considerado las diferentes formas de conflicto trabajofamilia (Netemeyer et al., 1996). De acuerdo con la definición de Greenhaus y Beutell (1985), en la literatura se han identificado tres formas de conflicto trabajo-familia: (1) basado en el tiempo, (2) basado en la tensión, y (3) basado en el comportamiento.

El conflicto basado en el tiempo puede producirse cuando el tiempo que se invierte en un papel dificulta la participación en otro papel. El conflicto basado en la tensión sugiere que se trata de un conflicto basado en el estrés experimentado por la implicación en otro rol, y el conflicto basado en el comportamiento se produce cuando los existe incompatibilidad entre los dos roles, laboral y familiar (Greenhaus & Beutell, 1985). En 1991 Gutek et al. mencionaron estas tres maneras en que se da el conflicto trabajo-familia tiene dos direcciones: (a) conflicto debido a que el trabajo interfiere con la familia y (b) conflicto debido a que la familia interfiere con el trabajo. Cuando se combinan estas tres formas y las dos direcciones, se obtienen seis dimensiones del conflicto trabajo-familia. Carlson et al. (2000) establece las siguientes definiciones para las dimensiones:

Conflicto trabajo familia basado en el tiempo: Se genera cuando el tiempo que se dedica a los aspectos laborales interfieren con el tiempo que corresponde a espacios para compartir en familia.

Conflicto familia trabajo basado en el tiempo: Se define así al conflicto ocasionado por el tiempo dedicado a la familia lo que provoca dificultades para cumplir con la exigencia de horarios laborales.

Conflicto trabajo familia basado en la tensión: Definido como las dificultades que se experimental en el entorno familiar a raíz de problemas laborales.

Conflicto familia trabajo basado en la tensión: Se entiende como los problemas que acarrea los inconvenientes familiares y personales que derivan en dificultades para cumplir con sus actividades laborales.

Conflicto trabajo familia basado en el comportamiento: Se da cuando las conductas requeridas por el rol laboral se vuelven incompatible con las expectativas de conducta en el entorno familiar.

Conflicto familia trabajo basado en el comportamiento: Se ocasiona cuando el comportamiento en el entorno familiar dista de la conducta que se espera del colaborador en su puesto laboral.

Adicción en el trabajo y el conflicto trabajo familia

La adicción al trabajo se manifiesta de forma compulsiva y excesiva, normalmente caracterizado por una inclinación del tiempo, psicológica, emocional y otros recursos hacia el trabajo.

Los empleados con tendencias hacia la adicción al trabajo tienen un fuerte impulso emocional para seguir trabajando, lo que les dificulta abandonar el lugar de trabajo e incluso integrarse en la familia. Bakker et al. (2013) también argumentaron que los adictos al trabajo apenas podían relajarse ni siquiera en su tiempo libre y eran incapaces de equilibrar eficazmente sus roles laborales y familiares. Así pues, según la teoría de la conservación de los recursos (Hobfoll, 1989), el excesivo compromiso con el trabajo deja insatisfechas las familiares, lo que a su vez provoca conflictos entre el trabajo y la familia.

Materiales y Métodos

Diseño de investigación.

La metodología empleada se basó en un enfoque cuantitativo, estructurado bajo un esquema no experimental con recolección de datos en un único momento de tiempo. La investigación se desarrolló siguiendo aspectos explicativos, con el propósito fundamental de comprender las condiciones bajo las cuales se produce el fenómeno estudiado, así como establecer la causalidad existente entre las variables analizadas (Hernández, et al. 2014).

Participantes.

La población estuvo compuesta por los colaboradores de las distintas unidades de la municipalidad en estudio, los mismos que son 140.

La muestra fue censal, dado que el tamaño de la población es perfectamente accesible.

Dentro de los criterios de inclusión se consideró a personal de ambos sexos con edades comprendidas entre los 20 y 70 años. Se excluyó del estudio a los colaboradores que se encuentren efectuando prácticas en la entidad (1), quienes se encuentren de vacaciones (1), con alguna licencia (1) o estén en alguna condición actual de litigio con la entidad, así como a los 20 colaboradores que participaron en la prueba piloto.

La muestra final estuvo conformada por, varones (35%) y mujeres (65%), con una edad (Media=45.25, DE=12.8), de las diferentes unidades de la municipalidad, considerando a trabajadores locadores (4.3%), servidores de la ley 276 (31.6%), Servidores de la ley 1057 (34.2%) y servidores de la ley 728 (29.9%). Asimismo, se tomó en cuenta a aquellos colaboradores que solteros (9.4%), casados (25.6%) o separados (65%). Según el grado de instrucción primaria completa (33.3%), secundaria completa (22.2%), estudios técnicos (18.8%) y estudios superiores (25.6%). El nivel de ingresos fue desde 1025 a 5200 soles. La muestra total estuvo compuesta por 117 trabajadores (Anexos) **Técnicas e instrumentos.**

Para la recolección de datos se ha considerado el uso de la técnica de la encuesta, con la aplicación del instrumento de adicción al trabajo, que mide la percepción de un trabajo excesivo coadyuvado por características de descuido de su vida fuera del contexto laboral, este instrumento fue propuesto por Spence y Robbins (1992), el cual consta de 25 ítems en 3 dimensiones, Impulsividad, satisfacción en el trabajo y la implicación en el trabajo. Fue medida con 5 puntos en una escala ordinal de tipo Likert donde 1=Totalmente en desacuerdo y 5=Totalmente de acuerdo. Los datos de la muestra final, para obtener los niveles asociados a cada variable, las respuestas a cada ítem fueron sumadas para obtener un puntaje total, en el cual una valoración de puntuación alta se corresponde con una mayor adicción al trabajo. Una puntuación menor a 65 denota un nivel leve, de 65 a un valor menor a 76.2 indica un nivel moderado y valores mayores a 76.2 es un indicador de un nivel severo de adicción al trabajo. (Anexo 8). En cuanto a la validez, se evaluó el contenido con juicio de expertos y se hizo uso del Coeficiente V de Aiken para asegurar esta validez (Anexo 04). Este instrumento mostró niveles de confiabilidad con un valor para el coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0.768 (Anexo 06).

Para el conflicto familia trabajo se ha considerado el cuestionario propuesto por Carlson et al. (2000), conformado por 18 ítems en 6 dimensiones, el conflicto trabajo-familia y el

conflicto familia-trabajo en dos direcciones relacionadas con la tensión, el tiempo y el comportamiento. El conflicto trabajo familia, utilizó para su medición una escala ordinal de tipo Likert de 5 puntos donde 1=Totalmente en desacuerdo y 5=Totalmente de acuerdo. Las respuestas a cada ítem fueron sumadas para obtener un puntaje total, en el cual una valoración de puntuación alta se corresponde con un mayor conflicto trabajo-familia. Para calificar los niveles del conflicto trabajo – familia se utilizó una escala de puntaje total, en la que puntajes menores a 52 refieren un nivel bajo, de 52 a menor de 58 un nivel medio y valores mayores indican un nivel alto. (Anexo 8). En cuanto a la validez, se evaluó el contenido con juicio de expertos y se hizo uso del Coeficiente V de Aiken para asegurar esta validez (Anexo 04). El análisis de confiabilidad de esta escala tuvo un valor de 0.793 para el coeficiente Alfa de Cronbach, valor que permite su aplicación (Anexo 06).

Los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto con 20 participantes para verificar la confiabilidad con el uso del coeficiente de Cronbach (Anexo 07).

Procedimientos.

Para el recojo de los datos se solicitó el permiso de la alcaldía de la entidad en la que se llevó a cabo el estudio. Se efectuó las coordinaciones para brindar los cuestionarios de forma física en la entidad. El cuestionario fue procesado en Microsoft Excel. Para el llenado, se instruyó al participante sobre el correcto registro de sus datos en el cuestionario, el cual les tomó 10 minutos aproximadamente. Se aplicó los instrumentos en el mes de mayo del año 2024.

Aspectos éticos.

Se consideró el respeto y guardar como confidencial la información obtenida de los participantes. Además, los sujetos fueron libres de participar en el desarrollo de los cuestionarios de manera voluntaria. Por otro lado, el porcentaje de similitud devuelto por Turnitin fue menor o igual al 25%, cumpliendo con el porcentaje establecido por la universidad. Por otro lado, se consideró en Informe Belmont en cuanto a los principios éticos de respecto a las personas, justicia en el trato hacia ellas y el principio de beneficencia que implica garantizar su bienestar a lo largo de la investigación (Belmont, 1979).

Procesamiento y análisis de datos.

Recogidos los datos en el formulario, se procedió a descargarlos exportando los datos hacia una hoja de cálculo con el uso de Microsoft Excel y exportados hacia SPSS v. 27, en donde se optó por efectuar el análisis de confiabilidad. Asimismo, se calcularon los baremos

utilizando percentiles para definir los niveles de cada variable estableciéndose los niveles Leve, Moderado y Severo para la Adicción al trabajo y los niveles Bajo, Medio y Alto para el Conflicto entre trabajo y familia (Anexos). Posteriormente, se obtuvo las características sociodemográficas de la muestra analizada y se efectuó el análisis descriptivo de los datos con el uso de tablas de frecuencia de la ocurrencia de cada categoría de variable. Para cumplir con los objetivos de establecer la influencia, se efectuó inicialmente un análisis de correlación en el que se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman toda vez que al test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$), encontró previo al análisis inferencial, que las variables no se distribuían normalmente (Anexos). Finalmente, se procedió a efectuar el análisis de influencia utilizando tres modelos con el uso del análisis de regresión lineal múltiple entre las dimensiones de la adicción al trabajo y el conflicto entre trabajo y familia.

Resultados y Discusión

Influencia de la adicción al trabajo en el conflicto trabajo familia

Por su parte, la tabla 1, presenta el modelo que muestra un ajuste estadísticamente significativo ($F(1,115) = 65.3$, $p < .001$), lo que indica que la adicción al trabajo contribuye de manera sustancial a la explicación de la variabilidad en el Conflicto trabajo familia. El coeficiente de determinación ($R^2 = .362$) sugiere que aproximadamente el 36.2% de la varianza del Conflicto trabajo familia puede atribuirse a la adicción al trabajo.

Tabla 1

Medidas de ajuste del modelo

Modelo	F	R ²	R ² corregida	B	Error estándar	p
Modelo 1 Adicción al trabajo	65.3 (1,115)	0.362	0.357	0.602	2.4057	<.001*

*Nota. * $p < .001$*

De este modo, los resultados de este estudio muestran que la implicación con el trabajo es el único predictor significativo del conflicto trabajo-familia entre las dimensiones de la adicción al trabajo analizadas. Esto concuerda con los hallazgos de Ni et al. (2023) en China, quienes encontraron que la adicción al trabajo mediaba parcialmente la relación entre la prosperidad en el trabajo y el conflicto trabajo-familia. Asimismo, Chang et al. (2022), también en China, demostraron que la adicción al trabajo está positivamente relacionada con el conflicto trabajo-familia. Según la teoría de la conservación de los recursos (Hobfoll, 1989), el excesivo

compromiso con el trabajo deja insatisfechas las necesidades familiares, lo que a su vez provoca conflictos entre el trabajo y la familia. Los resultados de este estudio respaldan esta idea, destacando el papel central de la implicación laboral en la generación de conflictos trabajofamilia.

Nivel de Adicción al trabajo

Al analizar la Adicción al trabajo se pudo encontrar que predomina en la muestra un nivel moderado de adicción al trabajo, lo que implica que dedican una cantidad considerable de tiempo y esfuerzo al trabajo, posiblemente dejando de lado otros elementos de importancia en su entorno personal. Una proporción importante presenta un nivel severo sugiere una adicción al trabajo significativa, caracterizada por un compromiso excesivo, falta de control sobre los impulsos y una satisfacción laborales desmedida que podría interferir negativamente en otras áreas de funcionamiento. Mientras que una proporción menor evidenció un nivel leve y mostró tener una relación más saludable con el trabajo.

Asimismo, se puede observar la predominancia del nivel moderado en los colaboradores en cuanto a la implicación con el trabajo, estos resultados reflejan una dedicación considerable de tiempo y esfuerzo a sus actividades profesionales, posiblemente descuidando otros aspectos de su vida. Asimismo, una proporción mostró un nivel severo implica un compromiso excesivo e incluso obsesivo con el trabajo, priorizándolo por encima de otras responsabilidades y relaciones personales. Mientras que otro grupo evidenció un nivel leve indica una implicación laboral más equilibrada y saludable.

Tabla 2

Porcentajes del nivel de Adicción al trabajo

Adicción al trabajo			Implicación con el trabajo		Impulsividad		Satisfacción en el trabajo	
Nivel	n	%	n	%	n	%	n	%
Leve	29	24.8	35	29.9	25	21.4	33	28.2
Moderado	58	49.6	52	44.4	53	45.3	46	39.3
Severo	30	25.6	30	25.6	39	33.3	38	32.5

En relación con la dimensión impulsividad, la mayoría exhibe un nivel moderado, lo que puede manifestarse en dificultades para desconectarse del ámbito laboral, falta de control sobre los impulsos de trabajar en exceso o tendencia a distraerse con tareas laborales incluso en contextos no laborales. Casi un cuarto de la muestra presentó un nivel severo, lo que podría sugerir una urgencia compulsiva por trabajar que interfiere significativamente con otras áreas

de la vida. Mientras que otra proporción importante muestra un nivel leve indica un mejor manejo de los impulsos laborales.

Respecto a la Satisfacción en el trabajo, predomina un nivel moderado, lo que sugiere un grado de disfrute y realización con sus actividades profesionales. Sin embargo, existe una proporción importante con un nivel severo lo que podría indicar una satisfacción laboral desmedida, convirtiendo el trabajo en una fuente de gratificación excesiva y posiblemente adictiva. Finalmente, una proporción menor presenta un nivel leve implica una satisfacción laboral con más equilibrio.

Esta situación de adicción al trabajo, particularmente la implicación laboral excesiva, podría tener serias repercusiones en el rendimiento y la productividad de las empresas. Diversos estudios han demostrado que los problemas familiares y el conflicto entre las responsabilidades laborales y personales pueden afectar negativamente el desempeño de los colaboradores. Cuando los trabajadores se encuentran inmersos en una dinámica de adicción al trabajo, es probable que experimenten un desequilibrio entre su vida laboral y familiar, lo cual puede derivar en estrés, agotamiento y una disminución de su motivación y compromiso con la organización.

Los resultados sobre el nivel de adicción al trabajo en los colaboradores de la municipalidad muestran un predominio del nivel moderado, tanto en la adicción al trabajo en general como en sus dimensiones de implicación con el trabajo, impulsividad y satisfacción en el trabajo. Estos hallazgos sugieren que una proporción importante de los trabajadores dedica una cantidad considerable de tiempo y esfuerzo al trabajo, posiblemente descuidando otros aspectos de su vida. Esto concuerda con la definición de Spence y Robbins (1992), quienes caracterizan a los adictos al trabajo como personas profundamente comprometidas con su trabajo, motivadas por un impulso interno más que por presiones externas, y que disfrutan poco de su trabajo. La presencia de niveles moderados a severos de adicción al trabajo en esta muestra resalta la necesidad de abordar este problema, dado su potencial impacto negativo en el bienestar y las relaciones familiares de los trabajadores (Tahir & Aziz, 2019).

Nivel de Conflicto entre trabajo y familia

En la tabla 3, en relación con el conflicto familia-trabajo basado en el comportamiento, los resultados muestran que más de la mitad presenta niveles bajos, sugiriendo que los patrones de comportamiento asociados a la familia no están interfiriendo con su desempeño laboral. Sin

embargo, un importante porcentaje muestra niveles altos y una menor proporción mostró niveles medios de este tipo de conflicto.

Así también, en cuanto al conflicto trabajo-familia basado en el tiempo, los datos indican que un porcentaje considerable experimenta niveles medios de este tipo de conflicto, lo que sugiere que dedican una cantidad significativa de tiempo al trabajo que interfiere con sus responsabilidades familiares, además, otra proporción evidencia niveles altos, lo que implica una seria dificultad para equilibrar las demandas de tiempo entre el trabajo y la familia, sin embargo, es alentador que exista una proporción que presenta niveles bajos de este conflicto.

Respecto al conflicto familia-trabajo basado en el tiempo, los hallazgos muestran que la mayoría experimenta niveles medios y un porcentaje niveles altos, esto indica que las responsabilidades familiares están interfiriendo de manera considerable con el tiempo dedicado al trabajo para una proporción sustancial de los encuestados.

En cuanto al conflicto trabajo-familia basado en la tensión, los resultados indican que la mayoría experimenta niveles medios, lo que sugiere que el estrés y la tensión relacionados con el trabajo están afectando su vida familiar, además, también se reporta niveles altos de este tipo de conflicto, lo que podría tener implicaciones negativas en su bienestar y relaciones familiares.

Por otro lado, en relación con el conflicto familia-trabajo basado en la tensión, los datos muestran que casi la mitad presenta niveles bajos, lo que sugiere que las tensiones familiares no están interfiriendo significativamente con su desempeño laboral, sin embargo, un porcentaje grande experimenta niveles medios y un menor porcentaje presente niveles altos de este tipo de conflicto.

En cuanto al conflicto trabajo-familia basado en el comportamiento, los hallazgos indican que la mayoría experimenta niveles bajos, lo que indica que los patrones de comportamiento asociados al trabajo no están afectando significativamente su vida familiar, no obstante, otra proporción reporta niveles medios y un porcentaje menor niveles altos, lo que podría indicar dificultades para ajustar los comportamientos laborales al ámbito familiar.

Tabla 3

Porcentajes del nivel de Conflicto entre trabajo y familia

Conflicto entre trabajo familia	Conflicto trabajo familia		Conflicto familia trabajo		Conflicto trabajo familia		Conflicto familia trabajo		Conflicto trabajo familia		Conflicto familia trabajo		Conflicto trabajo familia	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	33	28.2	29	24.8	14	12.0	56	47.9	62	53.0	60	51.3	50	42.7
Medio	50	42.7	48	41.0	75	64.1	45	38.5	27	23.1	23	19.7	35	29.9

Los resultados sobre el nivel de conflicto entre trabajo y familia en los colaboradores de la entidad estudiada muestran un panorama mixto. Si bien se observan niveles bajos de conflicto familia-trabajo basado en el comportamiento y en la tensión, una proporción considerable de los trabajadores experimenta niveles medios a altos de conflicto trabajo-familia basado en el tiempo, la tensión y el comportamiento. Estos hallazgos sugieren que las responsabilidades laborales están interfiriendo de manera significativa con el tiempo, el bienestar emocional y los patrones de comportamiento en el ámbito familiar para una parte importante de la muestra. Esto concuerda con la definición multidimensional del conflicto trabajo-familia propuesta por Greenhaus y Beutell (1985) y Carlson et al. (2000), que distingue entre conflictos basados en el tiempo, la tensión y el comportamiento. La presencia de niveles elevados de conflicto trabajofamilia en esta muestra resalta la importancia de abordar este problema, dado su potencial impacto negativo en el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y sus familias (Frone et al., 1992).

Influencia de las dimensiones de la adicción al trabajo en el Conflicto entre el trabajo familia

La tabla 4 presenta el modelo para analizar la influencia de la adicción al trabajo en el conflicto entre trabajo y familia. El modelo 1 muestra que la implicación con el trabajo es un predictor significativo del conflicto trabajo-familia ($F(1,115) = 97.4, p < 0.001$). El coeficiente de determinación $R^2 = 0.458$ indica que esta variable explica aproximadamente el 45.8% de la varianza en el conflicto trabajo-familia. El coeficiente de regresión estandarizado ($B = 0.723, p < 0.001$) sugiere que a medida que aumenta la implicación con el trabajo, también se incrementa significativamente el conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares.

En el modelo 2, se incorpora la variable impulsividad al modelo anterior, sin embargo, los resultados indican que esta variable no contribuye significativamente a explicar la varianza en el conflicto trabajo-familia ($B = 0.0300, p = 0.816$). El valor de $R^2 = 0.459$ sugiere que la inclusión de la impulsividad no mejora sustancialmente el poder explicativo del modelo en comparación con el modelo 1.

Finalmente, el modelo 3 agrega la variable satisfacción en el trabajo a las variables predictoras anteriores, no obstante, al igual que la impulsividad, la satisfacción en el trabajo no resulta ser un predictor significativo del conflicto trabajo-familia ($B = -0.0195$, $p = 0.786$). El valor de $R^2 = 0.459$ se mantiene prácticamente sin cambios en comparación con los modelos anteriores, lo que sugiere que la inclusión de esta variable no aporta una mejor explicación de la varianza en el conflicto trabajo-familia.

Los resultados indican que el modelo 1 en el que la implicación con el trabajo evidencia ser el único predictor significativo del conflicto trabajo-familia entre las variables analizadas. Esto establece que los individuos con altos niveles de implicación laboral, caracterizada por una dedicación excesiva de tiempo y esfuerzo al trabajo, tienen una mayor probabilidad de experimentar conflictos entre sus responsabilidades laborales y familiares.

Por otro lado, las variables impulsividad y satisfacción en el trabajo no demostraron ser predictores significativos del conflicto trabajo-familia en este análisis.

Tabla 4

Influencia de las dimensiones de la Adicción al trabajo en el Conflicto entre el trabajo familia

Modelos	F	R ²	B	Error estándar	p
Modelo 1	97.4 (1,115)	0.458	0.723	0.0733	<,001*
Implicación con el trabajo					
Modelo 2					
Implicación con el trabajo	48.3 (2,114)	0.459	0.7044	0.109	<,001*
Impulsividad			0.0300	0.169	0.816
Modelo 3					
Implicación con el trabajo	32 (3, 113)	0.459	0.7223	0.1280	<,001*
Impulsividad			0.0300	0.1732	0.863
Satisfacción en el trabajo			-0.0195	-0.0230	0.786

Nota. * $p < 0.001$

Los resultados de este estudio indican que, entre las dimensiones de la adicción al trabajo analizadas, la implicación con el trabajo es el único predictor significativo del conflicto trabajo-familia. Este hallazgo concuerda con los estudios de Ni et al. (2023) y Chang et al. (2022) en China, quienes encontraron una relación positiva entre la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia. Asimismo, Bayhan et al. (2020) en Turquía, demostraron que el conflicto trabajo-familia media la relación entre la adicción al trabajo y el bienestar de los empleados. La

teoría de la conservación de los recursos de Hobfoll (1989) puede explicar estos resultados, ya que el excesivo compromiso con el trabajo el cual es característico de la implicación laboral deja insatisfechas las necesidades familiares, generando conflictos entre ambos ámbitos. Por otro lado, la impulsividad y la satisfacción en el trabajo no resultaron ser predictores significativos del conflicto trabajo-familia en este estudio, lo que difiere de los hallazgos de Tahir y Aziz (2019) en Pakistán, quienes encontraron una relación positiva significativa entre la adicción al trabajo en general y el conflicto trabajo-familia.

Conclusiones

La implicación con el trabajo aparece como el factor más influyente entre las dimensiones de la adicción al trabajo en la predicción del conflicto trabajo-familia, este hallazgo subraya la importancia de mantener un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y personales, cuando un individuo dedica una cantidad desproporcionada de tiempo y energía a su trabajo, esto puede resultar en una disminución del tiempo y recursos disponibles para atender las necesidades familiares. Como consecuencia, aumenta significativamente la probabilidad de que surjan tensiones y conflictos entre estos dos ámbitos fundamentales de la vida.

El estudio muestra que el nivel de adicción al trabajo entre los colaboradores de la entidad analizada se sitúa predominantemente en un rango moderado, esta tendencia se observa tanto en la evaluación global de la adicción al trabajo como en el análisis de sus dimensiones específicas. Un nivel moderado de adicción al trabajo implica una dedicación al ámbito laboral que, si bien no alcanza niveles extremos, supera lo que se consideraría saludable o equilibrado. Esta situación plantea preocupaciones importantes sobre el bienestar general de los trabajadores y su capacidad para mantener un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal. Las consecuencias potenciales de esta dedicación excesiva pueden manifestarse en diversos aspectos, como el agotamiento físico y emocional, la disminución de la satisfacción vital, problemas de salud relacionados con el estrés, y dificultades en las relaciones interpersonales fuera del ámbito laboral.

El análisis del conflicto entre trabajo y familia en los colaboradores de la entidad estudiada indica variaciones notables según el tipo y la dirección del conflicto, se observa una prevalencia más alta de niveles medios a altos en tres dimensiones clave del conflicto trabajofamilia: el basado en el tiempo, el basado en la tensión, y el basado en el comportamiento. Esta distribución sugiere que las exigencias del ámbito laboral están teniendo un impacto

considerable en la vida familiar de los empleados. El conflicto basado en el tiempo puede manifestarse como una escasez de horas disponibles para actividades familiares debido a largas jornadas laborales o trabajo fuera de horario. El conflicto basado en la tensión implica que el estrés y la fatiga del trabajo se trasladan al entorno familiar, afectando las interacciones y el bienestar emocional en casa. Por último, el conflicto basado en el comportamiento sugiere que los patrones de conducta efectivos en el trabajo pueden no ser apropiados o beneficiosos en el contexto familiar.

Los resultados del estudio destacan la implicación con el trabajo como la única dimensión de la adicción al trabajo que predice el conflicto trabajo-familia en los colaboradores de la entidad analizada, este factor por sí solo explica casi la mitad de la varianza observada en dicho conflicto, lo cual es un hallazgo de gran relevancia. La implicación excesiva con el trabajo se caracteriza por una dedicación desproporcionada de tiempo y esfuerzo a las actividades laborales, a menudo en menoscabo de otros aspectos importantes de la vida. Esta relación tan fuerte sugiere que cuando los individuos permiten que su trabajo domine sus vidas, la probabilidad de experimentar dificultades para conciliar las responsabilidades laborales y familiares aumenta considerablemente. Las consecuencias pueden ser múltiples y significativas, incluyendo el deterioro de las relaciones familiares, la disminución de la satisfacción vital, el aumento del estrés, y potenciales problemas de salud mental y física.

Recomendaciones

Implementar políticas y prácticas organizacionales que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, como la flexibilidad horaria, el apoyo a la conciliación y la sensibilización sobre los riesgos de la adicción al trabajo con el fin de reducir el impacto negativo de la implicación laboral excesiva en la esfera familiar.

Desarrollar e implementar programas de prevención de la adicción al trabajo en la organización que incluyan psicoeducación, estrategias de afrontamiento y apoyo psicológico, con el fin de promover hábitos laborales saludables y prevenir las consecuencias negativas de la adicción al trabajo en la vida personal y familiar de los colaboradores.

Implementar políticas y prácticas organizacionales que fomenten la conciliación trabajo-familia, como la flexibilidad horaria, el apoyo a la gestión del tiempo, el manejo del estrés y la comunicación efectiva entre los ámbitos laboral y familiar con el fin de reducir los niveles de conflicto trabajo-familia experimentados por los colaboradores y mejorar su calidad de vida.

Diseñar e implementar intervenciones organizacionales dirigidas a promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, enfatizando la gestión de la implicación laboral, estas intervenciones podrían incluir programas de formación en gestión del tiempo, establecimiento de límites y estrategias de autocuidado, así como políticas que fomenten la desconexión digital y la conciliación trabajo-familia, además, se recomienda sensibilizar a los colaboradores sobre los riesgos de la adicción al trabajo y sus consecuencias en la vida familiar, y ofrecer recursos de apoyo para aquellos que puedan estar experimentando dificultades en este ámbito.

Sería oportuno que las instituciones gubernamentales ofrezcan servicios de asesoramiento y acompañamiento psicológico para aquellos trabajadores que presenten indicios de adicción al trabajo, con el objetivo de ayudarles a desarrollar hábitos más equilibrados.

Finalmente, se hace necesario continuar investigando sobre esta temática, explorando de qué manera los líderes y gerentes pueden promover una cultura organizacional saludable, que favorezca el equilibrio entre trabajo y familia, y que a su vez contribuya a mejorar el bienestar y el rendimiento de los trabajadores municipales.

Referencias

- Andresen, M., Domsch, M., & Cascorbi, A. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *Journal of Labor Research*, 28, 714-734.
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., and Kawakami, N. (2013). Work engagement versus workaholism: a test of the spillover- crossover model. *J. Manag. Psychol.* 29, 63–80. doi: 10.1108/jmp-05-2013-0148
- Bayhan K., P., Metin C., S., & Tayfur E., O. (2020). Employee wellbeing, workaholism, work–family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies*, 21, 2451-2471. <https://doi.org/10.1007/s1090201900191-x>
- Belmont, I. (1979). Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. *Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento*.
- Braun, A. C., de Lara Machado, W., de Andrade, A. L., & de Oliveira, M. Z. (2019). Why workfamily conflict can drive your executives away?. *Revista de Psicología (Lima)*.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
- Chang, P. C., Gao, X., Wu, T., & Lin, Y. Y. (2023). Workaholism and work–family conflict: a moderated mediation model of psychological detachment from work and familysupportive supervisor behavior. *Chinese Management Studies*, 17(4), 770-786.
- Chiavenato, I. (2013). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México. DF. Quinta edición McGraw-Hill.
- El Comercio Perú, N. (2016, junio 21). Más del 36% de la PEA trabaja más de 49 horas a la semana. El Comercio Perú. <https://elcomercio.pe/economia/peru/36-pea-49horassemana-219377-noticia/>
- Colin, C. Efecto moderador del engagement en el trabajo entre la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia (Doctoral dissertation, Universidad Anáhuac México). <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2019/3.03.pdf>
- Cruz, P. (1998). *Las drogas y J UJ efectos*, México: Trillas
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.B., Y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27, 24-30.

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–75.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role-explanations for work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560–568.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56, 291–319.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *Am. Psychol.* 44, 513–524. doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513
- Info Capital Humano.pe (2018). El 62% de peruanos se considera adicto al trabajo.
- Jiménez, A. Á. (2014). Sistemas de alto desempeño y conflicto trabajo-familia: una aproximación desde la teoría de la satisfacción de las necesidades básicas (Doctoral dissertation, Universidad Internacional SEK (Ecuador)).
- Klaft, R. P., & Kleiner, B. H. (1988). Understanding workaholics. *Business*, 38, 37–40.
- Ley orgánica de municipalidades. Oas.org. Recuperado el 07 de diciembre de 2023, de https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res25.pdf
- Lozada, M. & Lozada, N. (2023). Situación actual de la administración y gestión del talento humano en los establecimientos de salud privada de Quito–Ecuador: Current situation of Administration and Management of the Human Talent in private health establishments in Quito–Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 6171-6187.
- Millán de Lange, A., D’Aubeterre-López, M. E. ., Mebarak Chams, M., Trabucco Ferro, J. C. ., Álvarez Iriarte, C., Rincón Macea, C. A., Martínez-Banfi, M. L., & Molinares Brito, C. M. (2022). Propiedades Psicométricas de la Escala Holandesa Breve de Adicción al Trabajo en Venezuela. *Información psicológica*, (123). <https://doi.org/10.14635/IPSIC.1920>
- Moeller, G., Barratt, E., Dougherty, D., Schmitz, J., & Swann, A. (2001). Psychiatric aspects of impulsivity. *American Journal of Psychiatry*, 158, 1783–1793
- Ni, X., Zeng, Z., & Zhou, J. (2023). The effect of thriving at work on work-family conflict: the mediating role of workaholism. *Frontiers in Psychology*, 14.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70–84.
- Robinson, B. E. (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.

- Robinson, B. E. (2000). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addictions and Offender Counseling*, 21, 34–48.
- Rotch, M. A. (2021). Explaining Workaholism's Effects on Work-Family Conflict: A Boundary Theory Approach (Doctoral dissertation, Auburn University).
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Shin, J., and Shin H. 2020. Impact of Job Insecurity on Hotel Workers' Workaholism and Work–Family Conflict in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, no. 21: 7783. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217783>
- Tahir, S., & Aziz, S. (2019). Workaholism as predictor of work-family conflict and mental wellbeing of public and private sector employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 419-435. <http://hdl.handle.net/10419/200999>
- Torp, S., Lysfjord, L. & Midje, H.H. Workaholism and work–family conflict among university academics. *High Educ* 76, 1071–1090 (2018). <https://doi.org/10.1007/s10734-0180247-0>
- Valenzuela Mendieta, R., & Villegas Collaguazo, V. (2023). Engagement y su relación con la adicción al trabajo. *Investigatio*, 1(20).
<https://doi.org/10.31095/investigatio.2023.20.1>
- Vinyamata, E. (2003). *Conflictología Curso de resolución de conflictos* (5ª edición ed.). Barcelona, México: GRAÓ
- Zanutto, A. (Agosto, 2011). Tabaquismo: enfermedad adictiva. *Observatorio Social*, (32) ,4-5

Anexos

Anexo 01: Cuestionario de Adicción al trabajo

Ficha de datos sociodemográficos:

Fecha:		Nro. encuesta:			
Sexo: 1. Masculino () 2. Femenino ()		Edad: 1. 20 – 25 () 2. 26 - 35 () 3. 36 - 45 () 4. 46 - 55 () 5. 56 - 64 () 6. 65 - 70 ()		Tiempo de servicio (años): 1. Menos de 1 año () 2. 1 – 2 () 3. 2 – 10 () 4. 10 a más ()	
Grado de instrucción: 1. Primaria completa () 2. Secundaria completa () 3. Estudios técnicos () 4. Estudios superiores ()					
Tipo de contrato: 1. Locadores () 2. Servidores de Ley 276 () 3. Servidores de Ley 1057 () 4. Servidores de Ley 728 ()		Estado civil: 1. Soltero () 2. Casado () 3. Separado ()		Nivel de ingresos: 1. 1025 – 1500 () 2. 1500 – 2800 () 3. 2800 – 3500 () 4. 3500 – 5200 ()	

INSTRUCCIONES: Marca con una X el número que corresponda a la respuesta que más se corresponde con la percepción que tiene en cada enunciado.

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo
 5= Totalmente de acuerdo

Dimensiones/ítems	1	2	3	4	5
Implicación con el trabajo					
Cuando tengo tiempo libre me gusta relajarme y no hacer nada serio					
Me aburro e inquieto en vacaciones cuando no tengo nada productivo que hacer.					
Dedico mi tiempo libre a proyectos y otras actividades					
Entre mi trabajo y otras actividades en las que participo, no tengo mucho tiempo libre					

Me gusta utilizar mi tiempo de forma constructiva, tanto en el trabajo como fuera de él.					
Me gusta relajarme y divertirme siempre que puedo					
Tengo muchas ganas de que llegue el fin de semana.					
Perder el tiempo es tan malo como perder el dinero					
Impulsividad					
Parece que tengo una compulsión interior por trabajar duro					
A menudo siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar arduamente					
Para mí es importante trabajar arduamente, incluso cuando no disfruto con lo que hago					
A menudo me encuentro pensando en el trabajo, incluso cuando quiero alejarme de él por un tiempo					
Me siento culpable cuando me tomo tiempo libre					
Me siento obligado a trabajar duro incluso cuando no es agradable					
A menudo desearía no estar tan comprometido con mi trabajo					
Satisfacción en el trabajo					
Mi trabajo es tan interesante que a menudo no parece trabajo					
Cuando me involucro en un proyecto interesante es difícil describir la euforia que siento					
Pierdo la noción del tiempo cuando participo en un proyecto					
Hago más trabajo del que se espera de mí estrictamente por diversión					
La mayor parte del tiempo mi trabajo me resulta muy placentero					
A veces disfruto tanto con el trabajo que me cuesta parar					
Me gusta mi trabajo más que a la mayoría de la gente					
Mis actividades laborales me divierten tanto que no lo considero un trabajo					
Rara vez encuentro algo divertido en el trabajo					
A veces, cuando me levanto por la mañana, apenas puedo llegar al trabajo					

Cuestionario de Conflicto trabajo familia

INSTRUCCIONES: En cada uno de los siguientes enunciados marque con una X la alternativa que considere se acerca más a lo que Ud. siente.

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente

4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

<u>Dimensiones/ítems</u>	1	2	3	4	5
Conflicto trabajo familia basado en el tiempo					
Mi trabajo me aleja de mis actividades familiares más de lo que me gustaría.					
El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me impide participar en igualdad de condiciones en las responsabilidades y actividades domésticas.					
Tengo que faltar a actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a responsabilidades					
Conflicto familia trabajo basado en el tiempo					
El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares interfiere a menudo con mis responsabilidades laborales.					
El tiempo que paso con mi familia a menudo hace que no dedique tiempo a actividades en el trabajo					
Tengo que faltar a actividades laborales debido al tiempo que debo dedicar a mis responsabilidades familiares.					
Conflicto trabajo familia basado en la tensión					
Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado agotado para participar en las actividades o responsabilidades familiares.					
A menudo estoy tan agotado emocionalmente cuando llego a casa del trabajo que no puedo contribuir a mi familia					
Debido a todas las presiones del trabajo, a veces cuando llego a casa estoy demasiado estresado para hacer las cosas que me gustan.					
Conflicto familia trabajo basado en la tensión					

Debido al estrés en casa, a menudo me preocupan los asuntos familiares en el trabajo.					
Debido a que a menudo estoy estresado por las responsabilidades familiares, me cuesta concentrarme en mi trabajo.					
La tensión y la ansiedad de mi vida familiar a menudo debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo.					
Conflicto trabajo familia basado en el comportamiento					
Las conductas de resolución de problemas que utilizo en mi trabajo no son eficaces para resolver problemas en casa.					
Las conductas que son eficaces y necesarias para mí en el trabajo serían contraproducentes en casa.					
Los comportamientos que realizo y que me hacen eficaz en el trabajo no me ayudan a ser mejor padre y cónyuge					
Conflicto familia trabajo basado en el comportamiento					
Los comportamientos que me funcionan en casa no parecen ser eficaces en el trabajo.					
Los comportamientos que me resultan eficaces y necesarios en casa son contraproducentes en el trabajo.					
Los comportamientos de resolución de problemas que me funcionan en casa no parecen ser tan útiles en el trabajo.					

Anexo 02: Datos sociodemográficos

VARIABLE		n	%
SEXO	MASCULINO	41	35.0 %
	FEMENINO	76	65.0 %
EDAD	20 - 25 AÑOS	4	3.4 %
	26 - 35 AÑOS	23	19.7 %
	36 - 45 AÑOS	43	36.8 %
	46 - 55 AÑOS	18	15.4 %
	56 - 64 AÑOS	14	12.0 %
	65 - 70 AÑOS	15	12.8 %
TIEMPO DE SERVICIO	MENOR A 1 AÑO	27 26	23.1 %
	1 - 2 AÑOS	35	22.2 %
	2 - 10 AÑOS		29.9 %
	10 A MÁS	29	24.8 %
GRADO DE INSTRUCCIÓN	PRIMARIA COMPLETA	39	33.3 %
	SECUNDARIA COMPLETA	26	22.2 %
	ESTUDIOS TÉCNICOS	22	18.8 %
	ESTUDIOS SUPERIORES	30	25.6 %
TIPO DE CONTRATO	LOCADORES	5	4.3 %
	SERVIDORES DE LEY 276	37	31.6 %
	SERVIDORES DE LEY 1057	40	34.2 %
	SERVIDORES DE LEY 728	35	29.9 %
ESTADO CIVIL	SOLTERO	11	9.4 %
	CASADO	30	25.6 %
	SEPARADO	76	65.0 %
NIVEL DE INGRESOS	1025 - 1500	27 26	23.1 %
	1500 - 2800	52	22.2 %
	2800 - 3500		44.4 %
	3500 - 5200	12	10.3 %

Anexo 04: Evidencias de validez de contenido

En las tablas, se presentan los ítems que fueron modificados de acuerdo a las observaciones de los jueces expertos y al coeficiente V de Aiken realizado ítem por ítem.

Análisis de validez de contenido en la dimensión Implicación en el trabajo

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
1. Cuando tengo tiempo libre me gusta relajarme y no hacer nada serio	Claridad	0.95	[.77 - .99]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
2. Me aburro e inquieto en vacaciones cuando no tengo nada productivo que hacer.	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
3. Dedico mi tiempo libre a proyectos y otras actividades	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
4. Entre mi trabajo y otras actividades en las que participo, no tengo mucho tiempo libre	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
5. Me gusta utilizar mi tiempo de forma constructiva, tanto en el trabajo como fuera de él.	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
6. Me gusta relajarme y divertirme siempre que puedo	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
7. Tengo muchas ganas de que llegue el fin de semana.	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
8. Perder el tiempo es tan malo como perder el dinero	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	

Análisis de validez de contenido en la dimensión Impulsividad

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
-------	------------	------------	--------	-----------------

9. Parece que tengo una compulsión interior por trabajar duro	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	0.95	[.77 - .99]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
10. A menudo siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar arduamente	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
11. Para mí es importante trabajar arduamente, incluso cuando no disfruto con lo que hago	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
12. A menudo me encuentro pensando en el trabajo, incluso cuando quiero alejarme de él por un tiempo	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
13. Me siento culpable cuando me tomo tiempo libre	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
14. Me siento obligado a trabajar duro incluso cuando no es agradable	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	0.95	[.77 - .99]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
15. A menudo desearía no estar tan comprometido con mi trabajo	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	

Análisis de validez de contenido en la dimensión Satisfacción en el trabajo

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
16. Mi trabajo es tan interesante que a menudo no parece trabajo	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
17. Cuando me involucro en un proyecto interesante es difícil describir la euforia que siento	Claridad	0.95	[.77 - .99]	No requiere modificación
	Coherencia	0.95	[.77 - .99]	
	Relevancia	0.95	[.77 - .99]	
18. Pierdo la noción del tiempo cuando participo en un proyecto	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
19. Hago más trabajo del que se espera de mí estrictamente por diversión	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
20. La mayor parte del tiempo mi trabajo me resulta muy placentero	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	

	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
21. A veces disfruto tanto con el trabajo que me cuesta parar	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
22. Me gusta mi trabajo más que a la mayoría de la gente	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	0.95	[.77 - .99]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
23. Mis actividades laborales me divierten tanto que no lo considero un trabajo	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
24. Rara vez encuentro algo divertido en el trabajo	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
25. A veces, cuando me levanto por la mañana, apenas puedo llegar al trabajo	Claridad	0.9	[.71 -.97]	No requiere modificación
	Coherencia	0.95	[.85 -1.00]	
	Relevancia	0.9	[.71 -.97]	

Análisis de validez de contenido en la dimensión Conflicto trabajo familia basado en el tiempo

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
1. Mi trabajo me aleja de mis actividades familiares más de lo que me gustaría.	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
2. El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me impide participar en igualdad de condiciones en las responsabilidades y actividades domésticas.	Claridad	0.95	[.77 - .99]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
3. Tengo que faltar a actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a responsabilidades	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	

Análisis de validez de contenido en la dimensión Conflicto familia trabajo basado en el tiempo

IC 95%	V de Aiken	Ítems	Ítems adaptados	Categorías
--------	------------	-------	-----------------	------------

4. El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares interfiere a menudo con mis responsabilidades laborales.	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
5. El tiempo que paso con mi familia a menudo hace que no dedique tiempo a actividades en el trabajo	Claridad	0.95	[.77 - .99]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
6. Tengo que faltar a actividades laborales debido al tiempo que debo dedicar a mis responsabilidades familiares.	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	

Análisis de validez de contenido en la dimensión Conflicto trabajo familia basado en la tensión

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
7. Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado agotado para participar en las actividades o responsabilidades familiares.	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
8. A menudo estoy tan agotado emocionalmente cuando llego a casa del trabajo que no puedo contribuir a mi familia	Claridad	0.95	[.77 - .99]	No requiere modificación [.77 - .99]
	Coherencia	0.95	[.77 - .99]	
	Relevancia	0.95	[.77 - .99]	
9. Debido a todas las presiones del trabajo, a veces cuando llego a casa estoy demasiado estresado para hacer las cosas que me gustan.	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	

Análisis de validez de contenido en la dimensión Conflicto familia trabajo basado en la tensión

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
10. Debido al estrés en casa, a menudo me preocupan los asuntos familiares en el trabajo.	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
11. Debido a que a menudo estoy estresado por las responsabilidades familiares, me cuesta concentrarme en mi trabajo.	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación [.85 -1.00]
	Coherencia	0.95	[.77 - .99]	
	Relevancia	1	[.77 - .99]	
12. La tensión y la ansiedad de mi vida familiar a menudo debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo.	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	0.95	[.77 - .99]	
	Relevancia	0.95	[.77 - .99]	

Análisis de validez de contenido en la dimensión Conflicto trabajo familia basado en el comportamiento

Ítems	Categorías V de Aiken		IC 95%	Ítems adaptados
13. Las conductas de resolución de problemas que utilizo en mi trabajo no son eficaces para resolver problemas en casa.	Claridad	0.95	[.77 - .99]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00] [.77 - .99]	
	Relevancia	0.95		
14. Las conductas que son eficaces y necesarias para mí en el trabajo serían contraproducentes en casa.	Claridad	0.95	[.77 - .99]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.85 -1.00] [.77 - .99]	
	Relevancia	0.95		
15. Los comportamientos que realizo y que me hacen eficaz en el trabajo no me ayudan a ser mejor padre y cónyuge.	Claridad	1	[.85 -1.00] [.85 -1.00] [.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1		
	Relevancia	1		

Análisis de validez de contenido en la dimensión Conflicto familia trabajo basado en el comportamiento

Ítems	Categorías V de Aiken		IC 95%	Ítems adaptados
16. Los comportamientos que me funcionan en casa no parecen ser eficaces en el trabajo.	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	0.95	[.77 - .99]	
	Relevancia	1	[.85 -1.00]	
17. Los comportamientos que me resultan eficaces y necesarios en casa son contraproducentes en el trabajo	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	0.95	[.77 - .99]	
	Relevancia	0.95	[.77 - .99]	
18. Los comportamientos de resolución de problemas que me funcionan en casa no parecen ser tan útiles en el trabajo.	Claridad	1	[.85 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	0.95	[.77 - .99]	
	Relevancia	0.95	[.77 - .99]	

Anexo 05: Prueba de normalidad

Variable	Estadístico KolmogorovSmirnov	p
Adicción al trabajo	0.11	0.119
Conflicto entre trabajo y familia	0.2	< .001

Anexo 06: Análisis de fiabilidad

Estadísticas de Fiabilidad de Adicción al trabajo

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.768	0.832

Estadísticas de Fiabilidad de Conflicto entre trabajo y familia

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.793	0.829

Anexo 07: Datos del estudio piloto Análisis de ítems mediante el estudio piloto

En tabla, respecto a los datos descriptivos de los ítems, se encontró indicadores aceptables de asimetría y curtosis (-2/+2). Además, existe relación entre los ítems y el total por dimensión (superior a: 0.3) en ellos, algunos valores son menores a 0.3, ello significa que se debe revisar el ítem. En cuanto a la fiabilidad del instrumento muestra fiabilidad para la mayoría de las dimensiones ($\alpha > 0.70$).

Análisis de ítems

Ítems	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis	Rit	α	Escala de respuestas				
							1	2	4	3	5
I1-D1-V1	1.9	0.308	-28,879	70,370	0.732	0.814	10%	90%	-	-	-
I2-D1-V1	1.95	0.224	-44,721	200,000	0.86		5%	95%	-	-	-
I3-D1-V1	1.95	0.224	0.9453	-12,418	0.188		10%	55%	35%	-	-
I4-D1-V1	2.3	0.47	-44,721	200,000	0.86		35%	45%	10%	10%	-
I5-D1-V1			0.9453	-12,418	0.13		5%	65%	20%	5%	5%
I6-D1-V1	1.95	0.224	-44,721	200,000	0.86		10%	55%	30%	5%	-
I7-D1-V1	1.9	0.308	-28,879	70,370	0.732		15%	50%	30%	5%	-
I8-D1-V1	2	0.324	0	95,000	0.759		5%	65%	25%	5%	-
I9-D2-V1	2.3	0.733	30,151	99,948	0.4375	0.663	10%	60%	20%	10%	-
I10-D2-V1	2.3	0.733	30,151	99,948	0.1403		-	80%	15%	-	5%
I11--D2-V1	2.35	0.745	26,946	82,356	0.0999		-	75.0%	20.0%	-	5.0%
I12--D2-V1	2.75	1,209	13,294	0.0722	0.7472		-	65.0%	15.0%	-	20.0%
I13--D2-V1	2.85	1,309	10,879	-0.7425	0.3272		-	65.0%	10.0%	-	25.0%
I14--D2-V1	2.8	1,196	12,455	-0.0628	0.3373		-	60.0%	20.0%	-	20.0%
I15--D2-V1	2.25	0.444	12,505	-0.4967	0.9006		-	75.0%	-	-	-
I16-D3-V1	3.75	0.786	-0.947	11,151	0.3725	0.3079	-	-	10.0%	15.0%	10.0%
I17-D3-V1	3.55	0.605	-10,032	0.1886	0.3747	0.7698	-	5.0%	35.0%	60.0%	-
I18-D3-V1	3.15	0.366	21,231	27,759	0.0253	0.729	-	-	85.0%	15.0%	-
I19-D3-V1	3.25	0.444	12,505	-0.4967			-	-	75.0%	25.0%	-
I20-D3-V1	3.95	0.394	-0.5305	49,852	0.8848		-	-	10.0%	85.0%	5.0%
I21-D3-V1	3.2	0.41	16,245	0.6985			-	-	80.0%	20.0%	-
I22-D3-V1	3.95	0.759	-0.7158	11,945	0.4697		-	5.0%	15.0%	60.0%	20.0%
I23-D3-V1	3.75	1,118	-14,593	22,464	0.3977		10.0%	-	15.0%	55.0%	20.0%
I24-D3-V1	3.95	0.759	-0.7158	11,945	0.3463		-	5.0%	15.0%	60.0%	20.0%
I25-D3-V1	3.1	0.308	28,879	70,370	0.5181	-	-	90.0%	10.0%	-	
I1-D1-V2	3.65	0.988	-0.2828	-0.7704	0.4686	0.875	-	15.0%	25.0%	40.0%	20.0%
I2-D1-V2	3.65	0.587	-15,211	16,364	0.2399		-	5.0%	25.0%	70.0%	-
I3-D1-V2	3.45	0.686	-0.8872	-0.2398	0.5705		-	10.0%	35.0%	55.0%	-
I4-D1-V2	4.1	0.553	0.0832	0.7664	0.0875	0.802	-	-	10.0%	70.0%	20.0%
I5-D1-V2	3.65	0.489	-0.6812	-17,195	0.6142		-	-	35.0%	65.0%	-
I6-D1-V2	3.6	0.503	-0.4421	-20,180	0.6999		-	-	40.0%	60.0%	-
I7-D1-V2	3.5	0.889	-0.7503	-0.4967	0.7439		-	20.0%	15.0%	60.0%	5.0%

0.898

I8-D1-V2	3.85	0.671	-0.9851	24,485	0.4334	-	5.0%	15.0%	70.0%	10.0%	
I9-D1-V2	3.65	0.671	-0.6131	0.7362	0.7099	-	5.0%	30.0%	60.0%	5.0%	
I10-D1-V2	2.75	0.786	12,175	22,484	0.5435	-	40.0%	50.0%	5.0%	5.0%	
I11-D1-V2	3.25	0.91	-0.5521	-16,321	0.6171	0.718	-	30.0%	15.0%	55.0%	-
I12-D1-V2	3.05	1,050	-0.1083	-0.8586	0.3606		5.0%	30.0%	25.0%	35.0%	5.0%
I13-D1-V2	3.4	1,231	-16,245	0.6985	0.5748		20.0%	-	-	80.0%	-
I14-D1-V2	2.8	0.41	-16,245	0.6985	0.6465	0.703	-	20.0%	80.0%	-	-
I15-D1-V2	3.35	1,040	-0.1786	-12,911	0.5216		-	30.0%	15.0%	45.0%	10.0%
I16-D1-V2	1.2	0.41	16,245	0.6985	0.6465		80.0%	20.0%	-	-	-
I17-D1-V2	1.4	0.821	16,245	0.6985	0.6125	0.667	80.0%	-	20.0%	-	-
I18-D1-V2	2	0	NaN	NaN	0.4686		-	80.0%	10.0%	10.0%	-

Nota. Rit=Relación ítem total

Anexo 8: Datos de percentiles y baremos

ADICCIÓN AL TRABAJO

Descriptivas

	Implicación con el trabajo	Impulsividad	Satisfacción en el trabajo	Adicción al trabajo	
N	117	117	117	117	
Perdidos	0	0	0	0	
Media	21.8	20.2	30.1	72.1	
Mediana	22	19	32	71	
Desviación estándar	4.82	3.12	6.08	11.6	
Mínimo	16	15	18	51	
Máximo	31	28	38	94	
10percentil	16	17	21	57	
20percentil	17	17	23	61.2	LEVE
25percentil	17	18	24	65	
30percentil	17.8	18	27	65	
40percentil	19.4	18	30	68.4	
50percentil	22	19	32	71	MODERADO
60percentil	23	21	33.6	73	
70percentil	23	22	35	76.2	
75percentil	27	22	35	81	
80percentil	28	22.8	36	84.8	SEVERO
90percentil	29	24	37	90.4	

CONFLICTO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA

Descriptivas

	Conflicto entre trabajo trabajo	Conflicto entre familia trabajo	Conflicto entre familia y familia basado en la comportamiento	Conflicto entre Conflicto trabajo y trabajo basado en la comportamiento	entre familia y basado en el tensión	Conflicto entre familia y trabajo basado en el tensión el	Conflicto entre familia y trabajo familia	
N	117	117	117	117	117	117	117	
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	
Media	8.38	8.8	10.3	10.2	8.38	8.75	54.9	
Mediana	9	9	10	9	6	9	53	
Desviación estándar	2.76	1.64	1.89	1.89	2.81	1.04	5.15	
Mínimo	4	5	6	7	6	7	47	
Máximo	12	14	14	13	13	11	70	
	tiempo	el tiempo						
10percentil	5	6	9	8	6	7	50	
20percentil	5	8	9	9	6	8	51	BAJO
25percentil	6	8	9	9	6	8	51	
30percentil	6	8	9	9	6	8	52	
40percentil	6.4	9	9	9	6	8	52	MEDIO
50percentil	9	9	10	9	6	9	53	
60percentil	10	9	11	10	8	9	54	
70percentil	11	9	12	12	11	9	58	
75percentil	11	9	12	12	12	10		
80percentil	11	10	12	13	12	10	59	ALTO
							60.8	
90percentil	12	10	13	13	12	10	63	