

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**ADICCIÓN AL TRABAJO EN COLABORADORES DE
UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE
CHICLAYO, AGOSTO 2016**

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

FRANCO GABRIEL CARDOZO GALVEZ

Chiclayo, 04 de setiembre de 2018

**ADICCIÓN AL TRABAJO EN COLABORADORES DE
UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE
CHICLAYO, AGOSTO 2016**

Por

FRANCO GABRIEL CARDOZO GALVEZ

**Presentada a la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de
Mogrovejo, para optar el Título de:**

Licenciado en Psicología

APROBADA POR

Dra. Beatriz Isabel Ortega Pauta

Presidente del Jurado

Lic. Cora Elizabeth Valle Temoche

Secretaria del Jurado

Mgr. Nelly Patricia Becerra Escate

Vocal del Jurado

Chiclayo, 04 de setiembre de 2018

Índice

Resumen.....	4
Introducción.....	5
Marco de referencia.....	8
Antecedentes.....	8
Marco teórico.....	10
Definición operacional de la variable.....	14
Método.....	15
Diseño.....	15
Población.....	15
Criterios.....	15
Procedimiento.....	15
Aspectos éticos.....	16
Procesamiento y análisis de datos.....	17
Resultados.....	18
Discusión.....	25
Conclusiones.....	27
Recomendaciones.....	28
Referencias.....	29
Apéndice.....	32

Resumen

La investigación tiene por objetivo identificar la frecuencia de adicción al trabajo en 96 colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, así mismo, identificar las categorías de adicción al trabajo mediante las características sociodemográficas en la población. El diseño y tipo de estudio fue no experimental descriptiva; el instrumento utilizado fue el Test de Adicción Laboral WART, el cual fue validado y baremado en una empresa del mismo rubro de la ciudad de Chiclayo. Los resultados de la investigación indicaron que el 61.5% de la población se encuentra en la categoría no adicto, seguida de la categoría ligeramente adicto con 32.3%, mientras que el 6.3% se encuentra en la categoría adicto. Así mismo, se logró identificar los factores sociodemográficos en la adicción al trabajo como: sexo, estado civil, tipo de familia, aporte económico familiar y el tiempo de trabajo.

Palabras clave: Adicción al trabajo, empresa agroindustrial.

Abstract

The objective of the research is to identify the frequency of work addiction in 96 employees of an agroindustrial company in the city of Chiclayo, as well as to identify the categories of work addiction through the sociodemographic characteristics that intervene in the population. The design and type of study was non-experimental descriptive; the instrument used used was the WART Work Addiction Test, which was validated and evaluated in a company in the same area of the city of Chiclayo. The results of the research indicated that 61.5% of the population is in the non-addicted category, followed by the slightly addict category with 32.3%, while 6.32 is in the addict category. Likewise, it was possible to identify the sociodemographic factors in the addiction to work as: sex, marital status, family type, economic retribution and working time.

Keywords: Work addiction test, Agroindustrial Company.

Adicción al trabajo en colaboradores de una empresa Agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, Agosto 2016.

Para todo colaborador de una empresa, el laborar día a día, el cumplimiento de horas de trabajo y el deseo de obtener mejores retribuciones económicas, se ha convertido en una necesidad básica para cualquier trabajador de una empresa. Sin embargo, estas obligaciones que inician siendo necesarias, pasan a ser prioritarias, llegando al punto de convertirse en conductas adictivas.

En algunas empresas, gerentes y profesionales tienen como principio trabajar en todo momento y si es posible llegar más allá de los horarios convencionales. Para ellos, el éxito radica en no tener tiempo para la alimentación, el ocio y la vida familiar, siendo factores que no contribuyen al avance y pueden llevar a obstaculizar su productividad laboral, considerando al descanso como una actividad que se puede disfrutar en el retiro o jubilación. Además, estas personas cuando tienen personal a su cargo, exigen su disponibilidad 24 horas del día y los 365 días del año, teniendo mayor consideración y aprecio por quienes cumplan con estos requerimientos y se mantengan unidos a esta norma.

Las empresas luchan por sobresalir dentro de su rubro y ser reconocidas en su medio, por ende, necesitan trabajadores que se dediquen a ellas al máximo para ser más competitivas y productivas, por lo que buscan empleados con determinados perfiles, entre ellos destaca el alto compromiso laboral, responsabilidad y dedicación, sin saber que esto puede estar conllevando a desarrollar una adicción al trabajo. En los últimos años han podido comprobar cómo una cantidad cada vez mayor de personas presentan ésta adicción, quienes encuentran extremadamente complicado dejar de trabajar, aun cuando tienen oportunidad de hacerlo.

La adicción al trabajo está relacionada principalmente con características personales, sin embargo, existen algunos estresores laborales que pueden llegar a convertirse en potenciadores de la misma. Así, cuando las personas potencialmente adictas perciben determinadas demandas laborales, éstas podrían llegar a multiplicar la posibilidad de desarrollar la adicción al trabajo. Si bien hay puestos de trabajo adictivos, se debe tener en cuenta que las personas adictas al trabajo tienen una mayor facilidad para recibir las demandas laborales como retos y su avance laboral, lo que a su vez repercute en el aumento progresivo de la adicción.

Las causas del problema apuntan a condiciones sociales, personales y laborales que interactúan y hacen que en el contexto laboral, el trabajador se vea afectado por esta adicción. Juega un papel muy importante el aprendizaje social, la presión laboral, la competitividad existente en un mercado globalizado o, por ejemplo, el uso cada vez mayor de tecnologías de la información y la comunicación que hace que se pueda trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar de forma que el trabajador pueda estar siempre disponible dadas las facilidades tecnológicas que le mantienen conectado con su trabajo (Salanova, Líbano, Llorens & Schaufell, 2007).

En un estudio hecho a 2200 trabajadores peruanos, el 62% aseguraron ser adictos al trabajo, manifestando conductas tales como: laborar más de las horas establecidas, llevarse el trabajo para la casa cotidianamente, evitar tomarse vacaciones y dejar de lado a la familia y círculos sociales (Diario Perú 21, 2011).

Así mismo, la Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL) del Ministerio de Trabajo determinó que, en el Perú el 36.1% de la población económicamente activa trabaja de 49 a más horas a la semana, porcentaje que se incrementa a 38.3% en los trabajadores de la empresa privada, mientras que en el sector público es de un 26.7%. Por lo tanto, un considerable número de personas pasa más tiempo del que debería en su centro de trabajo (Publimetro.pe, 2016)

La población de estudio no escapa a esta realidad, la alta competitividad industrial, los cambios climático, la producción de productos y la aparición de nuevas tecnologías pueden afectar el rendimiento de los trabajadores; a esto se suma la presión y la adjudicación excesiva de tareas, funciones y actividades por parte de los jefes de área para lograr los objetivos a corto, mediano y largo plazo, pudiendo llevar al trabajador a experimentar cambios en su vida personal, social, familiar y/o laboral. Así mismo, el ser reconocido en su ambiente de trabajo, sobrecargarse de tareas, buscar otro trabajo fuera de la empresa, la falta de compañerismo y el descuido de la salud personal son algunas de las conductas más frecuentes en colaboradores de la empresa. A esto se suman problemas económicos familiares, de salud, accidentes laborales y de permanencia en la empresa (Comunicación personal, 15 de mayo del 2016).

Debido a esta problemática se planteó lo siguiente: ¿Cuáles son las categorías de adicción al trabajo presentes en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, Agosto 2016?

Para ello, se propuso como objetivo general determinar las categorías de adicción al trabajo en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, Agosto 2016; y como objetivos específicos:

Realizar la validación y baremación del instrumento.

Identificar las categorías de adicción al trabajo según: sexo, estado civil, tipo de familia tipo de familia, aporte económico, y tiempo de trabajo en los colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, Agosto 2016.

La adicción al trabajo se viene dando con mayor frecuencia en los colaboradores de las empresas y puede llegar a afectar de manera considerable la vida de las personas; la detección temprana de las categorías de adicción tanto en los directivos como en los trabajadores de la empresa, permite proponer acciones preventivas o de intervención, según sea el caso considerando que la presencia del problema afecta de manera significativa el ambiente laboral, familiar y social de quien la padece. A ello se suman las pocas investigaciones que se han realizado sobre este problema en el medio local.

Además, pretende ser considerada como medio de información para la organización, con el fin de implementar programas de bienestar integral en los trabajadores y así mejorar el desempeño y al ambiente laboral. También, beneficiará a toda la empresa, brindándoles una visión de su situación y la oportunidad de recibir una ayuda y propuestas de cambio personal, además de una oportuna capacitación, talleres, programas motivacionales y de entrenamiento que incentiven a los trabajadores su capacidad de logro, sin descuidar la importancia de distribuir adecuadamente el tiempo y no descuidar sus relaciones con las personas de su entorno.

Marco Referencial

Antecedentes

En el estudio sobre adicción al trabajo en el personal de una institución de servicios educativos en la ciudad de México, en la que se contó con la participación de 184 participantes. Los resultados indican que el 6.5% son considerados como adictos al trabajo, para ello se empleó el instrumento DUWAS versión corta (Chávez, Lugardo & M. J. Feregrino 2016).

Una investigación sobre adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos; se determinó que el 28% de ejecutivos de una muestra de 74 participantes presentan adicción al trabajo. Para ello se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral de Cook, Wall y Warr en 1981 (Colín y Simón 2014).

Merino, Boada y Prizmic (2013) estudiaron la relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo en 285 sujetos de diversas ocupaciones en la ciudad en Barcelona, para ello se empleó el test WorkBAT. Concluyendo que existen índices altos de adicción al trabajo siendo la motivación, el trabajo de impulsivo y compulsivo los desencadenantes para el desarrollo de la adicción.

Un estudio dirigido a determinar la existencia de la adicción al trabajo en médicos de clínicas privadas de la ciudad de Maracaibo; para ello se contó con la participación de 260 sujetos, para lo cual se empleó el Test de Adicción al Trabajo WART. Los resultados encontrados indicaron un nivel moderado de adicción al trabajo tanto a nivel global como en las áreas personales, ocupaciones y sociales (Badell y Fernández 2012).

En una investigación sobre las motivaciones en la adicción al trabajo y las consecuencias en la familia, donde se contó con la participación de 115 trabajadores de una empresa forestal de construcción en Chile, empleando el Test de Adicción al Trabajo WART; se evidenció que el 14,8 % muestra una adicción alta y un 27,8 una adicción media, siendo la motivación económica el determinante principal para desarrollar una adicción al trabajo (Espinoza y Neira 2010).

Se hizo una investigación sobre la adicción al trabajo y factores de personalidad según el modelo de los cinco factores en 138 docentes de la universidad de Talca, Chile; para ello utilizaron el Test de Adicción al Trabajo WART. Obteniendo índices altos de

adicción al trabajo en el 47% de la población y correlaciones positivas y significativas con el tipo de personalidad (Garrido y Labra 2009).

Ledesma (2016) realizó una investigación sobre la adicción al trabajo y satisfacción familiar en administrativos de empresas aseguradoras de la ciudad de Trujillo, para ello se contó con la participación de 92 administrativos. Los resultados indican que el 40.2% presentan un nivel alto en la categoría de adictos al trabajo; para ello se utilizó el test de Test de Adicción al Trabajo WART.

Marco Teórico

Conducta como adicción.

Para Cia (2013), afirma que actualmente las adicciones no se limitan solamente a las conductas asociadas al consumo incontrolable de sustancias; existen hábitos de conductas aparentemente inofensivos que pueden convertirse en adictivos e inferir perjudicialmente en la vida cotidiana de las personas. Además, la emoción por realizar determinadas conductas desde un deseo intenso hasta una auténtica obsesión que puede llegar a generar un síndrome de abstinencia si dejase de hacerlo, llegando a desinteresarse por actividades de tiempo libre o actividades que antes consideraba placentera.

Así mismo, menciona que los síntomas presentes en una adicción conductual son: deseo intenso, ansia o necesidad imparable de concretar la actividad placentera hasta llegar al descontrol, descuido de las actividades habituales previas, como familiares, académicas y de tiempo libre, las consecuencias negativas suelen ser advertidas por personas allegadas que comunican al adicto, pese a ello, no detiene la actividad poniéndose a la defensiva, negando el problema que padece, progresiva focalización en las relaciones, especialmente en el descuido o abandono de los intereses y relaciones previas, irritabilidad y malestar ante la imposibilidad de concretar el patrón de la conducta adictiva e imposibilidad de dejar de hacerlo, pasado un corto periodo.

Adicción al trabajo

Para Llanea (2009) la persona adicta al trabajo es aquella que dedica más tiempo del que es exigido por las circunstancias al trabajo; se trata de aquellas personas que hacen del trabajo en núcleo central de sus vidas, hasta el punto de descuidar otras actividades y ser incapaces de tener otros intereses. Por lo que se destaca de la persona adicta al trabajo es la actitud hacia él mismo.

De igual manera Forbes (2011) considera a la adicción al trabajo como una necesidad excesiva e incontrolable por trabajar, llegando a afectar su salud, su felicidad y las relaciones con otras personas. El trabajo pasa a ser considerado como la fuente más importante para todo ser humano, siendo las áreas como la familia, amigos, compañeros, grupos sociales, y los grupos en donde solía participar los desplazados. Ésta a diferencia de otras adicciones porque muchas empresas en lugar de preocuparse por la salud de la persona, suele ser premiadas y reconocidas considerando como conductas dignas de desempeño laboral.

Fernández (2003) hace una diferencia al equiparar a la persona modelo de trabajador con el adicto laboral. Existen dos diferencias notables esenciales: en primer lugar, el trabajador ideal disfruta al máximo su trabajo y su productividad, en tanto la persona adicta esta movida por la ansia de dinero, la estimación o poder; en segundo lugar, sólo el trabajador adicto se muestra incapaz de divertirse mediante actividades recreativas, y de entenderse con cualquier tarea ajena a su actividad laboral.

Del mismo modo el “laboroadicto vive para su ocupación y se siente desolado, vacío, angustiado o irritable cuando se encuentra alejado de ella como puede ocurrir en un día festivo o en un fin de semana. Dedicar su actividad mental a imaginar su intervención en gestiones relacionadas con la empresa, el ansia de complacer a la dirección lo transporta un estado que oscila entre la fascinación feliz y el sobresalto ansioso” (p.245).

Tipos de adictos al trabajo

Polaino, Cabanyes & Del Pozo (2003) consideran los siguientes tipos de adictos al trabajo.

Adictos al trabajo: Son personas con un alto nivel de perfeccionismo, que experimenta mucho estrés en su trabajo y que no suelen delegar sus actividades. No suele quejarse de salud ni aún en los casos de contraer una grave enfermedad. Con frecuencia, tienen un alto nivel de orientación laboral y no saben decir no cuando se les pide algún trabajo extra.

Entusiastas con el trabajo: Suele tener un alto nivel en su orientación laboral, alto nivel de conocimiento profesional, suele percibirse a sí mismos como críticos, enérgicos y capaces de tener el más alto rendimiento profesional. Sus subordinados confían mucho en él.

Adictos al trabajo entusiasta: Son personas con alto nivel de perfeccionismo, que experimentan mucho estrés en su trabajo y que no suelen delegar sus responsabilidades. Se experimentan como personas con éxito con sus logros obtenidos y se sienten muy satisfechos con sus trabajos y sus vidas.

Trabajadores relajados: Se sienten muy satisfechas con su trabajo y contentas con el éxito obtenido. Suele autopercebirse como críticas, enérgicas y capaces de obtener el más alto rendimiento profesional.

Trabajadores no comprometidos: Las personas en este grupo se sienten poco motivadas por el trabajo que realizan y, en consecuencia, se comprometen muy poco con él y buscan otras fuentes de satisfacción ajenas al trabajo. Por lo general, no suelen

ocupar los puestos más altos de la empresa, ni disponen de los suficientes conocimientos.

Señales de alarma del adicto al trabajo

Para Fernández & Echeburúa (1998) indican que las principales señales de alarma en relación a la adicción al trabajo son las siguientes:

Prisa constante y ocupación continua: La persona tiene un sentimiento constante de urgencia de tiempo, así como la necesidad de estar implicado en un mínimo de dos o tres tareas simultáneamente y de rechazar actividades no productivas.

Necesidad de control: Presente una rigidez de pensamiento para planear y organizar excesivamente todo lo que acontece, de forma que todo sea predecible y controlable.

Perfeccionismo: El miedo al fracaso impone un control estricto, un alto nivel de exigencia e intolerancia a los errores.

Dificultades en las relaciones personales: No hay espacio para las relaciones interpersonales, considerando que son una pérdida de tiempo.

Embriaguez de trabajo: Presenta etapas de sobreimplicación en el trabajo, con otras de reducción drástica de nivel de actividad, que es resultado de un agotamiento patológico y de una falta de descanso, tanto físico como intelectual.

Dificultad para relajarse y divertirse: El ocio se percibe como una pérdida de tiempo. La obsesión por hacer cosas no dejar de ser sorprendente.

Pérdidas parciales de memoria: Son fruto del agotamiento y de la atención simultánea a muchos asuntos. Se da con frecuencia los olvidos de fechas, temas relaciones con la vida familiar y social.

Impaciencia e irritabilidad: Al ser el tiempo una posesión preciada, carece de paciencia y se irrita fácilmente si se les hace esperar o se abordan temas en una conversación que no son de su interés.

Déficit de autoestima: La baja autoestima les conduce ansiosamente a la obtención de logros, que consiguen aumentar los sentimientos de valía personal.

Inatención a las necesidades de salud: Se presentan una amplia variedad de problemas físicos (obesidad, alcoholismo, tabaquismo, hipertensión, etc.), así como descuido de las necesidades personales (horas de sueño, descanso regular, chequeos periódicos, etc.).

Perfil de la persona adicta al trabajo.

Fernández (2003) menciona que “existen una amplia gama de perfiles psicodinámicos de adictos al trabajo, resaltado como cinco los más importantes” (p.55):

El trabajador hiperambicioso: Considerada como aquella persona despiadada en una lucha constante de éxitos y la imposición de proyectos personales en la vida profesional.

El trabajador supercompetitivo: Es aquella persona necesitada de obtener triunfos sobre los demás en base a su rendimiento y en otros aspectos de su vida.

El trabajador culpabilizado: Es aquella persona que presenta una mentalidad masoquista, vive sobrecargada de trabajo suplementario, siendo éste una gratificación para redimirse a su automortificación culpable.

El trabajador inseguro: Es aquella persona que busca constantemente la aprobación de los jefes y ve una oportunidad para ascender, buscando constantemente su autonomía y autoafirmación.

El trabajador aislado y solitario: Es aquella que está desprovista de vínculos de amistad y familiares que no son sólidos, buscando en el entorno profesional la ansia de acceder a una interacción de amistad personal en una ambiente abierto y responsable.

Para Castañeda (2010) los elementos clave de la adicción al trabajo, es la negación de la propia persona sobre lo que está sucediendo. El adicto llega a creer las justificaciones a las que recurre ante las quejas de su familia a compañeros de trabajo y siempre encuentran una explicación a su exceso de trabajo.

Por lo que se puede señalar que el perfil del adicto al trabajo es el siguiente: negación de la situación, manipulación de la información, comunicación interpersonal deficiente, alta necesidad de control, alto compromiso con la organización, trabajo extra, llevarse el trabajo a casa, trabaja los fines de semana, trabaja durante sus vacaciones), sus hábitos laborales exceden siempre lo prescrito, bajo rendimiento laboral a mediano/largo plazo, desarrollo de tareas innecesarias para justificar su exceso de trabajo, problemas de salud, problemas extra-laborales (baja calidad relaciones extra-laborales e insatisfacción fuera del trabajo) (Castañeda, 2010).

Definición operacional de la variable

La operacionalización de la variable Adicción al Trabajo se muestra en la siguiente tabla (Ver Tabla 1).

Tabla 1.

Definición operacional de la variable adicción al trabajo medida por el test de adicción al trabajo WART creado por Robinson en 1997.

Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Categoría
El trabajador es incapaz de regular sus hábitos laborales y termina por excluir otras formas de actividades e intereses personales (Robinson, 1997).	Tendencias Compulsivas	3,5,6,7,8,15,18,19,20	No Adicto al Trabajo
	Control	2,4,11,12,16,17,22	Ligeramente Adicto
	Comunicación Deficiente	13,21,23,24,25	Altamente Adicto al Trabajo
	Incapacidad para Delegar	1	
	Autovalorización	9,10,14	

Método

Tipo y diseño de investigación

No experimental, descriptiva.

Población

Estuvo conformada por 96 colaboradores de ambos sexos de las distintas áreas administrativas de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo durante el periodo agosto a diciembre de 2016.

Criterios de selección

Inclusión

Colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo de las áreas administrativas, logística y almacén con más de 3 meses de trabajo.

Eliminación

Colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo que dejen incompleto o marquen más de una alternativa de respuesta del test.

Procedimiento

Para realizar la investigación se concertó una cita con el gerente de la empresa, en la cual se le explicó la propuesta, señalándole a quienes iría dirigida y el instrumento a ser utilizado; para obtener su aprobación, se formalizó a través de la aceptación de la carta emitida por la Dirección de Escuela de Psicología y aprobada por el Comité de Ética. Posteriormente se solicitó por escrito información acerca del número de trabajadores y áreas con las que cuenta la empresa, de tal manera que permita aprobar y coordinar las actividades para la aplicación del instrumento; luego, se realizaron las coordinaciones correspondientes con el personal que designó el gerente, para el establecimiento del cronograma de aplicación del instrumento por áreas de trabajo. Se realizó la citación previa y oportuna a los colaboradores para la aplicación del instrumento; de igual forma se hizo para la entrega de los resultados. Para el día de aplicación del instrumento, se procedió a aplicar de manera grupal en una de las áreas administrativas de la empresa, la cual fue acondicionada adecuadamente para el día de la evaluación; la aplicación del instrumento tuvo una duración de 15 minutos. Previamente a la aplicación del cuestionario se informó a los trabajadores que tienen absoluta libertad para formar parte de la investigación o retirarse en cualquier momento

si ellos lo creían conveniente. Así mismo los trabajadores firmaron un consentimiento informado como muestra de su participación (Ver apéndice B).

La técnica que se empleó fue la encuesta. Se empleó un instrumento: el test de Adicción Laboral WART (Work Addiction Risk Test) creada por Robinson en 1989. El test fue sometido a una validez de contenido con 20 psicoterapeutas seleccionados aleatoriamente en Carolina del Norte, quienes identificaron 25 ítems escala como síntomas de la adicción al trabajo. El instrumento tiene una fiabilidad test-retest de 0,83, y el coeficiente alfa de Cronbach para los ítems individualmente es de 0,85 y está compuesta por cinco dimensiones: tendencia compulsiva, control, comunicación deficiente, incapacidad para delegar y autovaloración. Las 25 respuestas son de escala likert y pueden ser respondidas marcando 1 (nunca), 2 (a veces), 3 (frecuentemente) y 4 (siempre). Así, el instrumento arroja puntajes que fluctúan entre los 25 y 100 puntos, en dónde a mayor puntaje, mayor nivel de adicción. Los puntajes del WART clasifican las puntuaciones en tres categorías propuestas por Robinson (1997) que se presentan a continuación: Adicto (67 puntos a más), Ligeramente adicto (57 y 66 puntos) y no adicto (56 a menos puntos).

Para la presente investigación se realizó la validación del instrumento en una población similar (Ver apéndice E). La versión WART que se ha utilizado es la Fernandez y Echeburua de 1998 (Ver apéndice A), quienes tradujeron y adaptaron el instrumento al español de su versión en inglés.

Aspectos éticos

La investigación fue evaluada por el Comité de Ética de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Apéndice E), con la finalidad de garantizar la ética de la investigación y buscando el bienestar de los participantes en dicho estudio. Teniendo especial consideración al respeto, la integridad y el bienestar de la persona tanto física como emocional, respetando en todo momento sus decisiones. Para ello, se informó en todo momento sobre los objetivos, el fin de la investigación, el instrumento empleado y los resultados obtenidos. Así mismo, todos los resultados se manejaron de manera confidencial y con fines de estudio; para aquellos trabajadores que obtuvieron un puntaje alto, se los contactó mediante su número personal (obtenido en los datos iniciales del test) y en lugar fuera del centro de trabajo, permitiendo la entrega de sus resultados y las estrategias de ayuda en favor de su bienestar. También se le informó que tiene absoluta libertad para retirarse en el

momento que crea oportuno y que piense que le resulte perjudicial. Para ello se le brindó un consentimiento informado en donde se especifica lo siguiente (ver apéndice B):

Que el lenguaje empleado sea comprensible, que la información brindada haya sido comprendida por todos los participantes, aclarando en todo momento cualquier interrogante que pueda surgir. Además, la voluntariedad de la persona para firmar el consentimiento, comprometiendo su total participación en la investigación, de otro modo también tiene derecho a retirarse cuando crea conveniente sin sentirse presionado.

La investigación cuenta con beneficios, ya que se aplicara el principio de beneficencia significando que los participantes tienen la oportunidad de conocer los resultados y de manera confidencial; los cuales se entregarán de manera personal. Además se brindará un informe de los resultados globales al gerente de la empresa con la finalidad de sensibilizarlo para la implementación de estrategias de ayuda para aquellos participantes que obtuviesen un puntaje alto, a quienes se les informará sobre métodos de ayuda para tener un tratamiento oportuno y adecuado.

Procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados por el instrumento se registraron en una hoja electrónica de cálculo de Excel, la cual constituyó la base de datos para realizar la validez, confiabilidad y baremación del instrumento; así mismo, se identificó la categoría de adicción al trabajo. Para llegar a obtener el nivel de adicción general al trabajo se procederá a sumar los puntajes, seguidamente se determinará los niveles (no adicto al trabajo, ligeramente adicto y adicto al trabajo) acorde al valor que le corresponda.

Una vez obtenido los resultados de manera general, se procedió a pasar los datos al programa SPSS, de tal manera que permitió hallar los resultados de adicción al trabajo a nivel general, así como para las características sociodemográficas de la población.

Resultados

Validez, confiabilidad y baremación del test de adicción al trabajo

Para obtener la validez del instrumento se aplicó el test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin), obteniendo un coeficiente $KMO=0,617$ como medida de adecuación muestral, indicando que el instrumento es aceptable. Así mismo, la prueba de esfericidad de Bartlett con $p=0.000$ considerado para validar con una técnica factorial.

Para determinar la confiabilidad se sometió a la prueba Alpha de Cronbach, obteniendo un alfa de 0,76, indicando que el instrumento tiene una excelente confiabilidad.

Para la elaboración de los baremos correspondientes se aplicó el método de división de percentiles, obteniendo puntajes de 34 a 60 “No adicto”, de 61 a 63 “Ligeramente adicto” y de 61 a más “Adicto”. (Ver apéndice D)

Categoría de adicción al trabajo según características sociodemográficas

Sexo.

No se evidenció diferencia significativa. ($F=0.62$; $p>0.05$) Por consiguiente se observa el mayor porcentaje, tanto hombres con 66 % como mujeres con 57%, en la categoría no adicto, seguida de la categoría ligeramente adicto, mientras que el menor porcentaje se ubica en la categoría no adicto (Ver figura 1).

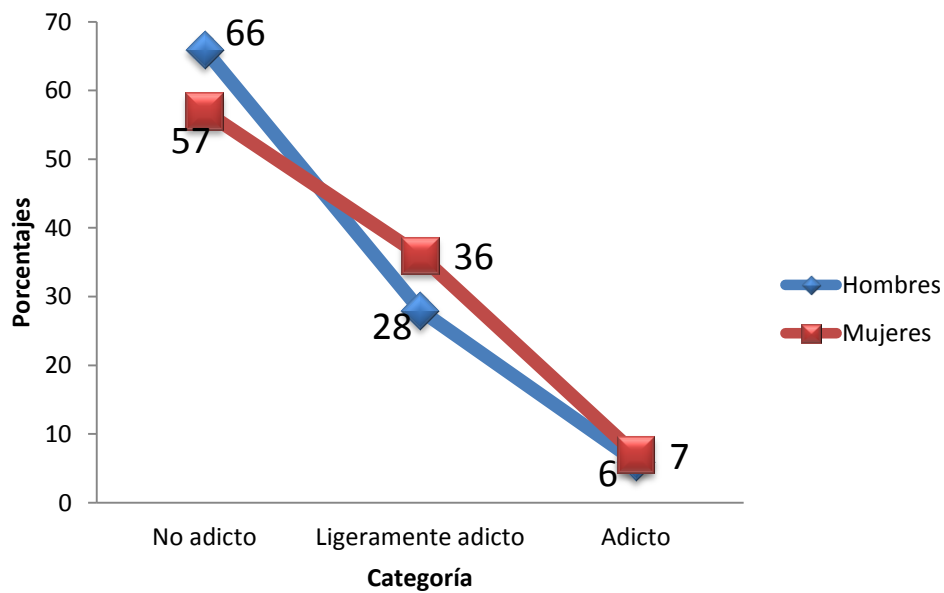


Figura 1: Categoría de adicción al trabajo según sexo en colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, 2016.

Estado civil.

No se evidenció diferencia significativa. ($F=0.60$; $p>0.05$) Se observa una distribución general en las personas solteras con 67%, casadas con 54% y convivientes con 69% quienes presentan el mayor porcentaje en la categoría no adicto; sin embargo en las personas divorciadas con 60% y separadas con 67% presentan el porcentaje más alto en la categoría ligeramente adicto (Ver figura 2).

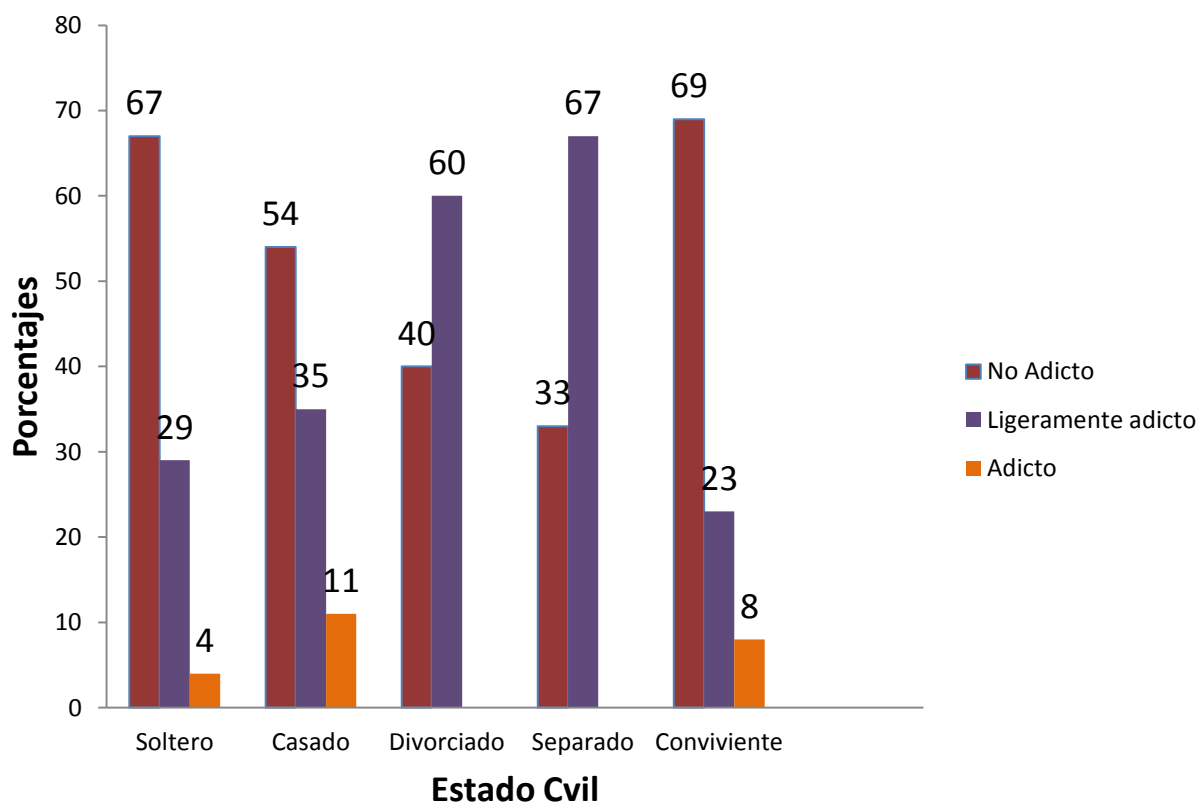


Figura 2: Categoría de adicción al trabajo según estado civil en colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, 2016.

Tipo de Familia.

No se evidenció diferencia significativa ($F=0.68$; $p>0.05$). Se observa las familias nuclear con 66% y extensa con 59% muestran una misma curva en la categoría no adicto; no obstante, en familias monoparentales se observa porcentajes similares con un 45% en la categoría: no adicto y ligeramente adicto (Ver Figura 3).

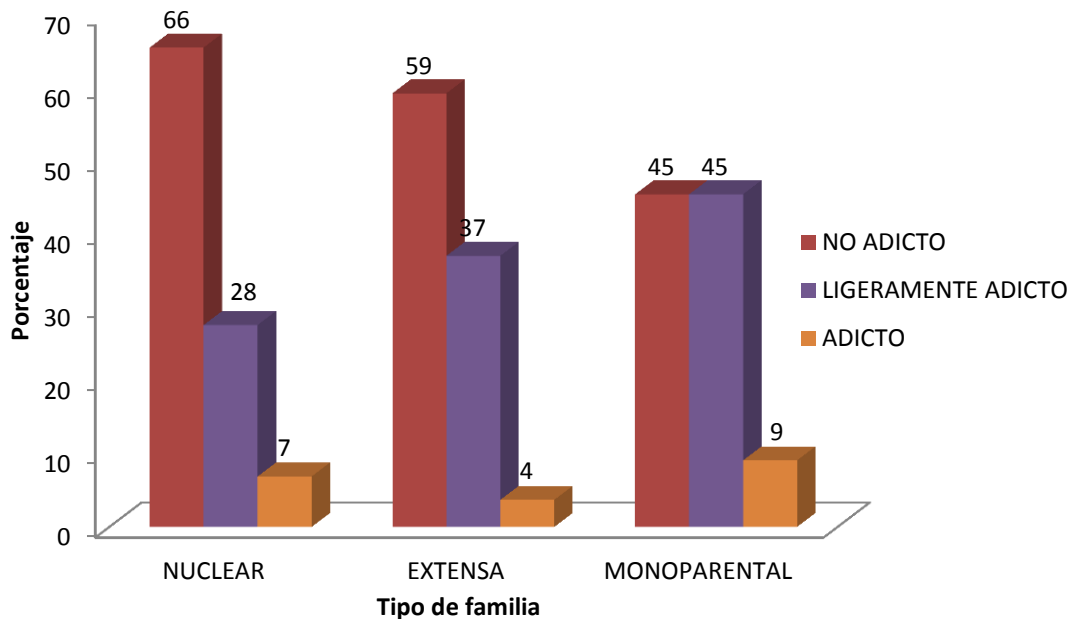


Figura 3: Categoría de adicción al trabajo según tipo de familia en colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, 2016.

Aporte económico

No se evidenció diferencia significativa ($F=0.53$; $p>0.05$). Se observa el mayor porcentaje en la categoría no adicto donde el aporte económico depende de ambos conyugues con 60%, sólo uno con 69% y otros familiares con 53%, seguida de la categoría ligeramente adicto, mientras que la categoría adicto presenta el porcentaje más bajo (Ver Figura 4).

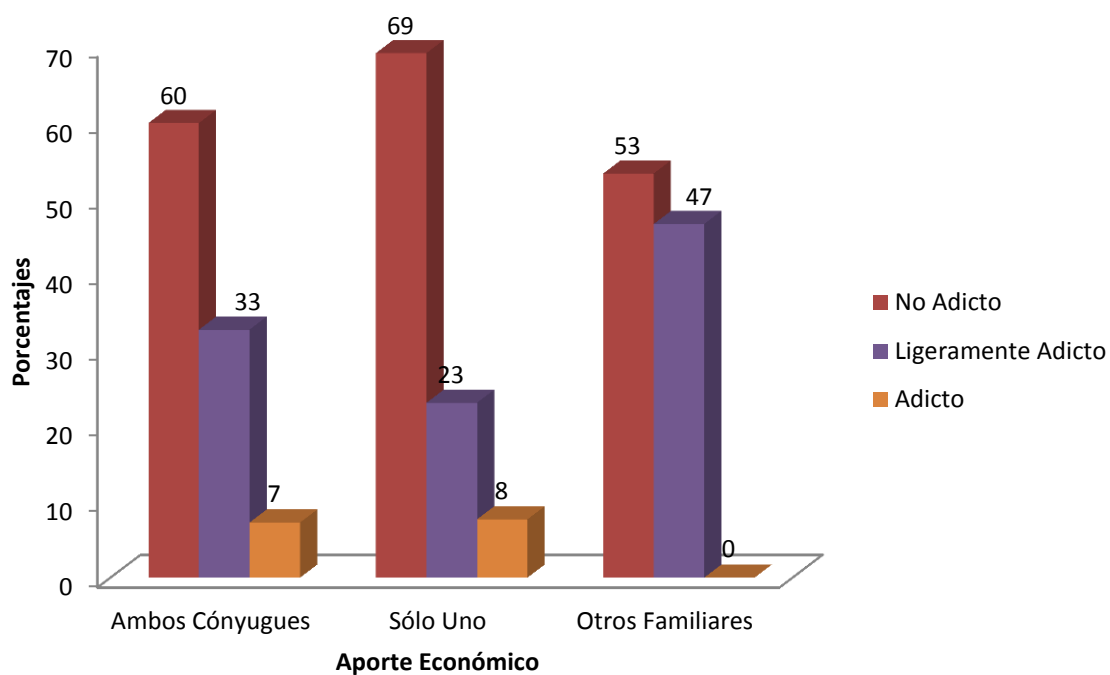


Figura 4: Categoría de adicción al trabajo según aporte económico en colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, 2016.

Tiempo de trabajo

No se evidenció diferencia significativa ($F=0.69$; $p>0.05$). Se observa el mayor porcentaje en la categoría no adicto en personas que laboran menos a un año con 43% y de uno a cinco años con 32%, seguida de la categoría ligeramente adicto en personas que laboran de seis a diez años con 21% y mayores a diez años con 36%; mientras que la categoría adicto se ubica con menor porcentaje en personas que laboran de uno a cinco años con 3% y de seis a diez años con 12% (Ver Figura 5).

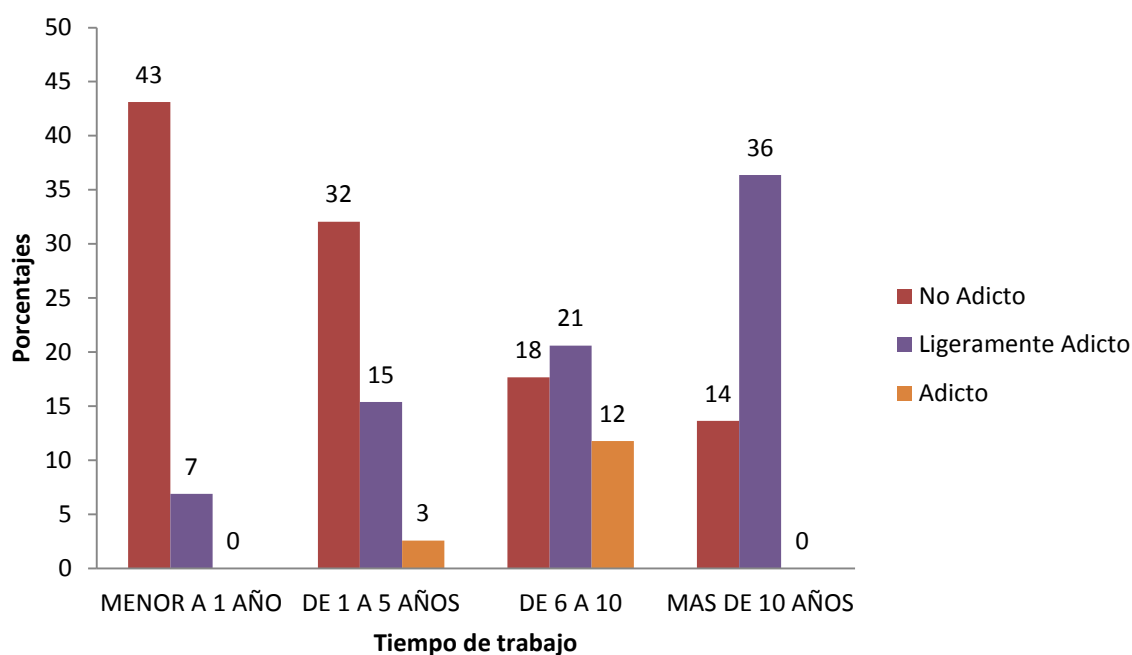


Figura5: Categoría de adicción al trabajo según tiempo de trabajo en colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, 2016.

Categoría de adicción al trabajo.

Se observa el menor porcentaje de la población se ubica en la categoría adicto con un 6.3%, seguida de la categoría ligeramente adicto con 32.3%; mientras que la categoría no adicta presenta el porcentaje más alto con 61.5% (Ver figura 6).

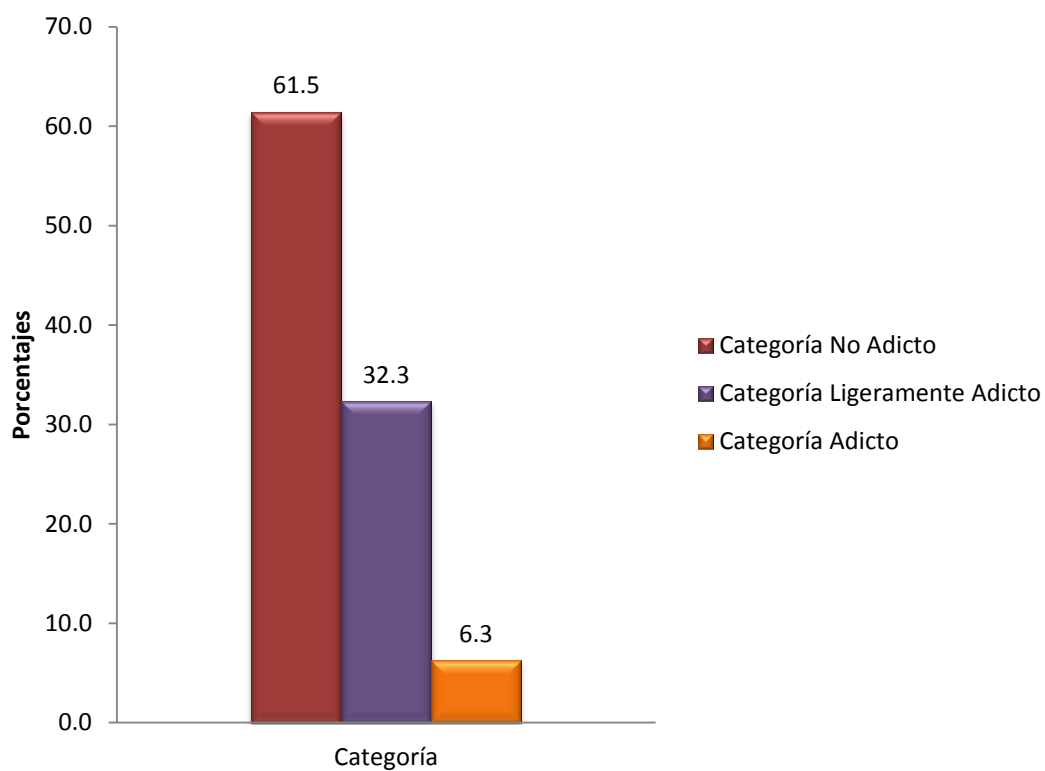


Figura 6: Porcentajes de categoría de adicción al trabajo en colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, 2016.

Discusión

En la investigación realizada se encontró un porcentaje en la categoría adicto con un 6.3%, coincidiendo con la investigación realizada por Lugardo & M. J. Feregrino (2016) cuyo resultado fue 6.5%, indicando que éste grupo de personas se caracteriza por presentar una sobrecarga continua, voluntaria y compulsiva, siendo incapaces de regular sus hábitos y termina excluyendo otros campos de interés (Robinson, 1997); como por ejemplo; ir a laborar en días de vacaciones, feriados, mientras se encuentre atravesando alguna enfermedad, mientras hay un acontecimiento familiar importante. Esto difiere de lo hallado por las investigaciones hechas por Garrido & Labra (2009) un 47%; Merino, Boada & Prizmic (2013), Colín y Simón (2014) un 28% y Ledesma (2016) un 40.2 %, quienes encontraron índices altos en la categoría adicto en el mayor porcentaje en sus investigaciones. Esto se atribuye a la cultura organizacional, dónde determinadas conductas no suelen ser consideradas como parte de una adicción al trabajo, tales como el alto compromiso con la organización, trabajar cuando se encuentre atravesando alguna enfermedad, llevar trabajo extra a casa, trabajar fines de semana y feriados (Castañeda, 2010). Así mismo, es frecuente que en algunas, organizaciones se fomente la adicción al trabajo, valorando más el tiempo dedicado que a los resultados; por lo que, al dedicar más horas son percibidos como más comprometidos con la empresa y tomados como empleados ejemplares (Colin y Simón, 2014).

En relación a las características sociodemográficas, el porcentaje más resaltante se ubica en la categoría ligeramente adicto con un 32.3 %, destacando en estado civil los separados con 67% y divorciados con 60%, el tipo de familia monoparental con 45% y el tiempo de trabajo de seis a diez años con 21% y mayor a diez años con 36%. Dichos colaboradores se encuentran en situación de riesgo, debiéndose por tanto tomar medidas preventivas para evitar que su situación pueda agravarse (Robinson, 1997). Al analizar las características de los colaboradores presentes en ésta categoría, se puede mencionar que dichas personas se encuentran desprovistas de vínculos afectivos con la familia, sobrecargarse de trabajo para tener mayores retribuciones económicas y mejores beneficios llegando a descuidar su vida familiar, social y personal (Fernández, 2003). Así mismo, son personas que se suelen involucrar en varias responsabilidades laborales al mismo tiempo, buscando ser reconocidos constantemente (Fernández & Echeburúa, 1998); además, suelen tener expectativas sobre sí mismos que los llevan a plantearse

metas cada vez más inalcanzables que terminan en problemas de rendimiento a largo plazo y suelen experimentar una sensación de fracaso constante, indicando que la persona a medida que se va desarrollando laboralmente y no alcanzar sus metas puede ir desarrollando una dependencia hacia la misma, ya que posee poco autocontrol y una baja autovaloración (Salanova, Del Líbano y Schaufeli, 2007).

Se encontró el mayor porcentaje en la categoría no adicta con un 61.5%, indicando que éste grupo de personas no presenta ninguno de los síntomas de la adicción al trabajo, por lo tanto, no son consideradas en situación de riesgo, lo que significa que la persona trabaja de manera adecuada, sin excesos y sin descuidar sus relaciones sociales, laborales, familiares y personales (Robinson, 1997). Es respaldado por la investigación realizada por Espinoza & Neira (2010) en una empresa forestal, quienes encontraron que el mayor porcentaje de la población evaluada se encuentra en la categoría diagnóstica no adicta con un 54.7%. Esto puede deberse a que en la actualidad los profesionales universitarios suelen sobrecargarse de más trabajo, más no llegan a desarrollar una adicción, ya que la perciben como un medio para la autorrealización y superación personal motivados por el logro, prestigio, poder, éxito, etc. (Polaino-Larente, Cabanyes & del Pozo, 2003). Además, mientras la persona se va desarrollando profesionalmente, logran desarrollar habilidades y destrezas que les permite manejar de manera óptima las diversas situaciones que se presenten en su medio laboral, familiar, social y personal; como por ejemplo distribuir de manera adecuada el tiempo que requieren para cada una de ellas, según refiere Papalia, Sterns y Camp (2009). Así mismo, la cultura organizacional juega un rol muy importante, ya que por el rubro de la empresa no permite que los trabajadores laboren fuera de ella o llevar el trabajo a casa y por el tipo de contrato que se tiene con los trabajadores dónde no permite que laboren más de las horas acordadas (Comunicación personal, 15 de Mayo 2016)

Conclusiones

Se evidencia que el 6,3% se encuentra en la categoría adicto, el 32.3% en la categoría ligeramente adicto y el 61.5% en la categoría no adicto.

El test es válido y confiable para su aplicación, además se obtuvieron los siguientes baremos: no adicto, ligeramente adicto y adicto.

Según el sexo tanto hombres como mujeres presentan mayor porcentaje en la categoría no adicto, seguida de la categoría ligeramente adicto y el menor porcentaje en la categoría adicto.

Por tanto en el estado civil, se evidencia el mayor porcentaje en la categoría no adicto en solteros, casados y convivientes, mientras que en separados y divorciados resalta la categoría ligeramente adicto.

De acuerdo al tipo de familia, la nuclear y la extensa presenta el mayor porcentaje en la categoría no adicto; mientras que en la monoparental presentan porcentajes similares junto a la categoría ligeramente adicto.

Por lo que sigue, en el aporte económico se observa que; en ambos conyugues, sólo uno y otros familiares el mayor porcentaje se evidencia en la categoría no adicto.

Por consiguiente en el tiempo de trabajo, los que trabajan menos a un año y de uno a cinco años presentan el mayor porcentaje en la categoría no adicto, mientras que los que trabajan de seis a diez años y más de diez años el mayor porcentaje se encuentra en la categoría ligeramente adicto.

Recomendaciones

Generar estrategias de promoción y prevención sobre la adicción al trabajo, con el propósito de mantener informados a los colaboradores sobre las consecuencias que pueden llegar a ocasionar en la vida de la persona.

Implementar estrategias de tratamiento para aquellos trabajadores en los que pueden estar atravesando éste problema; así como para aquellas personas que se encuentren dentro de la población de riesgo para seguir desarrollando el síndrome como por ejemplo; el manejo de hábitos de trabajo, tiempo con la familia, amigos y el cuidado de salud personal.

Promover el apoyo con la familia de los colaboradores, ya que es un principal punto de ayuda.

Para futuras investigaciones, hacer una comparación con otras variables, ya que la adicción al trabajo se suele confundir con variables como: la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Referencias

- Badell, A. & Fernández, A. (2012). *Adicción al trabajo en el personal médico Adscrito a Clínicas Privadas en médicos de clínicas privadas* (tesis de pregrado, Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo). Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-12-05099.pdf>
- Castañeda, E. & García, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*. 21 (1), 133-135. Recuperado de: <http://www.uv.mx/psicysalud/psicysalud-21-1/21-1/workaholism-Enrique-Casta%F1eda.pdf>
- Castañeda, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los trabajadores*. 18 (1), 58-59. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3295978>
- Cía, A. (2013). Las adicciones no relacionadas a sustancias (DSM-5, APA, 2013): un primer paso hacia la inclusión de las Adicciones Conductuales en las clasificaciones vigentes. *Revista de Neuro- Psiquiatría*. 76 (4), 211-212. Recuperado: de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=372036946004>
- Colín, C. & Simón, N. (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22 (2), 16-24 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1339/133938134003.pdf>
- Chávez, N.; Lugardo, M. & Feregrino, J. (2016). Adicción al trabajo en personal de una institución educativa. *Revista Vincula*. 2 (1), 2339-2357. Recuperado de: <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/2184-2200%20-%20Adiccion%20Al%20Trabajo%20En%20El%20Personal%20De%20Una%20Institucion%20De%20Servicios%20Educativos.pdf>
- Espinoza, S. & Neyra, S. (2010). *Adicción al trabajo: Motivaciones y consecuencias en la familia en trabajadores de una empresa forestal de construcción* (tesis de pregrado, Universidad de Talca, Chile). Recuperado de: <http://dspace.otalca.cl:8888/psicologia/63432.pdf>

- Fernández, F. (2003). *Las nuevas adicciones: alimento, sexo, compras, televisión, juego, trabajo, internet*. Madrid: Tea Ediciones.
- Fernández, J. & Echeburúa, E. (1998). Laboro-dependencia: Cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*. 3 (2), 105-110. Recuperado de: http://www.aepp.net/arc/1998_V3_N2_pp.103-120.pdf
- Forbes, R. (2011) Adicción al trabajo como riesgo psicosocial. *CEGESTI: Éxito Empresarial*. (162), 1-2. Recuperado de: http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_162_05091_1_es.pdf
- Garrido, B. y Labra, S. (2009). *Adicción al trabajo y factores de personalidad según el modelo de los cinco factores en docentes*. (tesis de pregrado, Universidad de Talca, Chile). Recuperado de: <http://dspace.utalca.cl:8888/psicologia/62690.pdf>
- Ledesma, M. (2016) Adicción al trabajo y satisfacción familiar en administrativos de empresas aseguradoras de la ciudad de Trujillo, 2016. (tesis para título profesional). Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10602/Ledesma%20Armas%20Mar%C3%ADa%20P%C3%ADa%20-%20parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llaneza, F. (2008). *Ergonomía y psicología aplicada*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=BnCtJjxWTL0C&printsec=frontcover&dq=ergonomia+y+psicosociologia&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiL5Oq0vMbMAhVM7iYKHV30DrMQ6AEIJzAA#v=onepage&q=ergonomia%20y%20psicosociologia&f=false>
- Merino, E., Boada, J & Prizmic, A. (2013). La Relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo en una muestra española multiocupacional. *Universitas Psychologica*. 13 (2), 15-17. Recuperado de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/3510>

- Méndez, A. (2014). *Relación entre workholics y la actitud laboral del área administrativa de una industria de calzado en empleados del área administrativa*. (tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Mendez-Andrea.pdf>
- Polaino, A., Cabanyes, J. & del Pozo, A. (2003). *Fundamentos de psicología de la personalidad*. Madrid: Rialp.
- Robinson, B. & Post (1997). Risk of Addiction to work and Family Functioning. *Psychological Reports*. 81 (1), 91-95. Recuperado de: <http://prx.sagepub.com/content/81/1/91.full.pdf>
- Salanova, M., del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. (2007). *La adicción al trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. Recuperado de : <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/752a783/759.pdf>
- Vega, A. & Moyano, E. (2010). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad chilena. (tesis de pregrado, Universidad de Chile, Talca). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4017455>
- Velarde, E. (05 de abril de 2011). El 62% de peruanos es adicto al trabajo. *Diario Perú 21*. Recuperado de <http://peru21.pe/noticia/738377/62-peruanos-adicto-al-trabajo>

Apéndice

Apéndice A

TEST DE ADICCION AL TRABAJO WART

Nombre _____ Cargo _____ Tiempo de
Trabajo _____

Instrucciones:

Marca en cada una de las 25 afirmaciones enunciadas el número que mejor describa sus hábitos de trabajo usando la siguiente escala de puntuación.

Ninguna pregunta debe quedar sin contestar. Marque con una X la alternativa que mejor represente sus hábitos de trabajo para cada ítem, recuerde que sólo puede marcar una alternativa por pregunta.

	Nunca Verdadero	A veces Verdadero	Frecuentemente Verdadero	Siempre Verdadero
	1	2	3	4
N°	AFIRMACIONES			
1	Prefiero hacer las cosas por mí mismo en lugar de pedir ayuda a los demás.			
2	Me impaciento cuando tengo que esperar a alguien o cuando algo se retrasa.			
3	Me siento como si constantemente tuviese prisa y fuese contra reloj.			
4	Me irrito cuando alguien me interrumpe en el transcurso de una tarea.			
5	Siempre estoy ocupado y con muchos asuntos entre manos.			
6	Me sorprende a mí mismo haciendo dos o tres cosas a la vez por ejemplo: hablar, comer y escribir algo.			
7	Me comprometo con más actividades de las que puedo realizar.			
8	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.			
9	Es importante para mí ver los resultados concretos de lo que estoy haciendo.			
10	Estoy más interesado en el resultado final de mi trabajo que en el proceso.			
11	Siento que las actividades realizadas en mi trabajo no se ejecutan con rapidez.			
12	Cuando las cosas no ocurren a mi manera o no resultan como a mí me conviene, me siento de mal humor.			
13	Cuando tengo una duda, pregunto lo mismo repetidas veces aunque me hayan dado la respuesta.			
14	Pierdo mucho mi tiempo peleando y pensando acerca de los acontecimientos futuros mientras desatiendo lo de aquí y ahora.			
15	Permanezco frecuentemente en el trabajo una vez que mis compañeros se han ido.			
16	Me enfado cuando la gente no responde a mi modelo de perfección.			
17	Me altero cuando estoy en situaciones que escapan a mi control.			
18	Tiendo a estar bajo presión yo mismo al fijarme fechas límites para terminar las tareas.			
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando.			
20	Me dedico más tiempo trabajando que en otro tipo de actividades (salida con amigos, aficiones, actividades de ocio, etc.).			
21	Me esfuerzo por ser el primero en todos los proyectos en los que me comprometo.			
22	Me enfado conmigo mismo cuando cometo el más mínimo error.			
23	Dedico más tiempo, energía y pensamientos a mi trabajo que a las relaciones con los amigos y personas queridas.			
24	Habitualmente olvido, ignoro o resto importancia a los cumpleaños, reuniones, aniversarios o vacaciones.			
25	Tomo las decisiones importantes antes de que tenga todos los hechos sobre la mesa y tenga ocasión de pensar en ello desde el principio hasta el final.			

Apéndice B
Consentimiento Informado

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

Instituciones : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
 Investigadores : Cardozo Gálvez Franco Gabriel
 Título : Adicción al trabajo en colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, Agosto 2016

Fines del Estudio:

Se le invita a participar en un estudio llamado: Adicción al trabajo en colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, Agosto 2016. Tiene como objetivo principal identificar los niveles de adicción al trabajo en una empresa agroindustrial, Chiclayo, 2016.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario y un test que tiene un tiempo de duración de 20 min aprox. cada uno.

Se brindará un informe al gerente de la empresa con los resultados obtenidos de forma global, con el objetivo de implementar estrategias de ayuda para los colaboradores.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan del test realizado, para ello se citará en un ambiente de la empresa mediante un comunicado hecho por el gerente o personal a cargo.

A los colaboradores que lleguen a obtener un puntaje alto, se le informará de métodos de ayuda para recibir un tratamiento oportuno y adecuado.

Costos e incentivos:

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

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si los resultados de este programa son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de la persona que participa en este estudio.

A los colaboradores que obtengan puntaje alto, se los citará en un ambiente adecuado de la USAT. Se los contactará mediante el número personal obtenidos al momento de llenar el test, con el fin de no perjudicar la imagen del trabajador dentro de la empresa.

Uso de la información:

La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo 1138.

CONSENTIMIENTO

<i>Participante</i>	<i>Investigador</i>
Nombre:	Nombre: Franco Cardozo Gálvez. DNI: 46821547
DNI:	Fecha
Fecha	

(Acepto voluntariamente participar en este estudio y comprendo que cosas me van a pasar si participo, también que puedo decidir no participar y retirarme en cualquier momento sin perjuicio alguno.)

Apéndice C

DATOS PERSONALES

1-Sexo: Hombre Mujer Fecha: _____

2- Edad: _____ Procedencia: _____

3-Grado de instrucción:

Primaria b. Secundaria c. Superior Universitario d. Superior Técnico

4- Tiempo de trabajo _____

5- Área de trabajo _____

6- civil (marque una opción):

- a. Soltero(a) b. Casado(a) c. Viudo(a)
 d. Divorciado(a) e. Separado(a) f. Conviviente

7- Tipo de familia:

- a. Nuclear. B. Extensa. C. Monoparental.

Nuclear: Familia formada por los miembros de una pareja y/o sus hijos.

Extensa: Incluye a padres, hijos, hermanos de los padres con sus propios hijos, abuelos, tíos abuelos, bisabuelos (generaciones ascendentes)

Monoparental: Familia nuclear que está compuesta por un solo progenitor (varón o mujer) y uno o varios hijos.

8- Aporte económico en la familia

- a. Ambos cónyuges. b. Uno de los cónyuges. C. Otros familiares

9- Padece de alguna enfermedad

- a. Si. B. No

10- Se encarga de solventar gastos económicos de algún familiar enfermo

- a. Si B. No

Apéndice D

Valides, confiabilidad y baremación

Tabla 1

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.617
	Aprox. Chi-cuadrado	637.385
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	300
	Sig.	0.000

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.760	0.759	25

Tabla 2

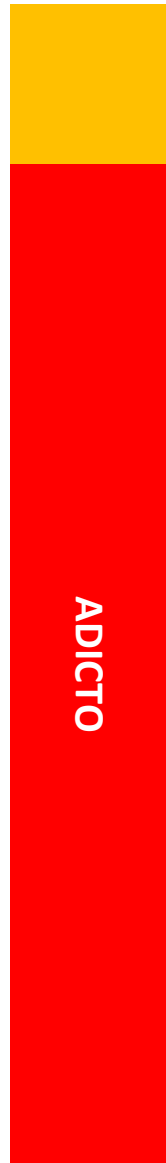
TRABAJADOR	TOTAL	Niveles
94	34	NO ADICTO
95	34	
97	38	
85	42	
96	43	
87	46	
77	48	
91	48	
100	49	
86	50	
93	52	
41	55	
81	55	
35	56	
38	56	
19	57	
55	57	
12	58	
67	58	
69	58	
73	58	
28	59	
36	59	
56	59	
58	59	

62	59
65	59
84	59
9	60
10	60
39	60
40	60
43	60
46	60
47	60
48	60
50	60
60	60
64	60
66	60
1	61
16	61
22	61
42	61
61	61
63	61
70	61
72	61
82	61
5	62
7	62
14	62
15	62
29	62
32	62
33	62
37	62
45	62
51	62
57	62
99	62
2	63
3	63
4	63
8	63
13	63
21	63
30	63
34	63
52	63
53	63



LIGERAMENTE ADICTO

59	63
71	63
78	63
80	63
6	64
23	64
24	64
54	64
74	64
75	64
76	64
98	64
26	65
27	65
31	65
44	65
68	65
83	65
11	66
90	66
92	66
49	67
25	69
79	69
89	70
17	71
20	73
88	85
18	87



Estadísticos

SUMATORIA

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		60.51
Desviación estándar		7.680
Rango		53
Percentiles	25	59.00
	33	60.00
	50	62.00
	66	63.00
	75	63.75
	99	86.98

TABLA 3

Adicción al trabajo	Estadístico
Número de datos	100
Perdidos	0
Rango	53
	34
Mínimo	
Máximo	87
Media	60.51
Desviación estándar	7.680
Varianza	58.980
	Percentil 0
	34
	Percentil 33
	60
	Percentil 34
	60
Percentiles	Percentil 66
	63
	Percentil 99
	86.98
	Percentil
	100
	87