



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
UNIDAD DE POSGRADO

**FACTORES DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON LA
ADICCIÓN AL TRABAJO EN TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA DE SERVICIOS DE LIMA**

PRESENTADA POR
OLGA MILUSKA PARDO CHOY

ASESOR
MIGUEL ANGEL JAIMES CAMPOS

TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN PSICOLOGÍA
DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2021



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA DE POSGRADO DE PSICOLOGÍA**

**FACTORES DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON LA
ADICCIÓN AL TRABAJO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
DE SERVICIOS DE LIMA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES**

PRESENTADO POR:

OLGA MILUSKA PARDO CHOY

ASESOR:

MAG. MIGUEL ANGEL JAIMES CAMPOS

LIMA, PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres Carlos y Lucy
por ser los principales gestores de mis
logros. A mi hijo Albano, que me impulsa
a ser mejor persona y profesional.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor Miguel Angel Jaimes Campos, por su valiosa contribución, y por el tiempo invertido, que ha hecho posible la culminación de la presente investigación.

A los trabajadores que participaron en la investigación.

A mi amiga y colega Lucy Sánchez Mory, por su ejemplo de perseverancia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO	1
1.1. Antecedentes de la investigación	1
1.1.1. Antecedentes a nivel nacional	1
1.1.2. Antecedentes a nivel internacional	5
1.2. Bases teóricas	9
1.2.1. La personalidad según el Big Five Inventory	9
1.2.2. La adicción al trabajo	13
1. 2.3 Definición de términos básicos	18
1.3. Planteamiento del problema	25
1.3.1. Descripción de la realidad problemática	25
1.3.2. Formulación del problema	31
1.4. Objetivos de la investigación	32
1.4.1. Objetivo general	32
1.4.2. Objetivos específicos	32
1.5. Hipótesis y variables de la investigación	33

1.5.1. Formulación de hipótesis	33
1.5.2. Variables de estudio	33
1.5.3. Definición operacional de las variables	34
CAPITULO II. MÉTODO	36
2.1. Diseño metodológico	36
2.2. Diseño muestral	37
2.3. Técnicas de recolección de datos	39
2.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	48
2.5. Procedimientos	48
2.6. Aspectos éticos	49
CAPITULO III. RESULTADOS	51
CAPITULO IV. DISCUSIÓN	62
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS	83
ANEXOS	97
MATRIZ DE CONSISTENCIA	117
INSTRUMENTOS	121

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición operacional de la variable Factores de Personalidad...	34
Tabla 2. Definición operacional de la variable Adicción al Trabajo.....	35
Tabla 3. <i>Distribución de la población, totalidad de colaboradores de una Empresa retail</i>	38
Tabla 4. Distribución de la muestra con la cual se realizó el presente Estudio.....	38
Tabla 5. Revisión de ítems del <i>Big Five Inventory</i> por los jueces expertos seleccionados para el presente estudio	41
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad de la prueba piloto realizada para el <i>Big Five Inventory</i>	43
Tabla 7. Correlación entre los ítems y alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido del <i>Big Five Inventory</i>	43
Tabla 8. Revisión de expertos de Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS)	
Tabla 9. Estadísticas de fiabilidad de la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS)	46
Tabla 10. Correlación entre los ítems, media, varianza y alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido de la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS).....	47
Tabla 11. Prueba de normalidad para los datos de los factores de personalidad del BFI y las dimensiones de Adicción al trabajo	51
Tabla 12. Análisis de correlación entre los factores de personalidad del BFI y las dimensiones de Adicción al trabajo (DUWAS).....	52
Tabla 13. Promedio de las puntuaciones directas de los factores de personalidad del BFI y las dimensiones de Adicción al trabajo (DUWAS) de acuerdo al sexo de los participantes	54
Tabla 14. Análisis de las diferencias de medias de los puntajes de los factores de personalidad del BFI y las dimensiones de la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS) de acuerdo al sexo de los participantes.....	55

Tabla 15. Promedio de las puntuaciones directas de los factores de personalidad del BFI y las dimensiones de Adicción al trabajo (DUWAS) de acuerdo al tiempo de labor en la empresa actual de los participantes	56
Tabla 16. Análisis de las diferencias de medias de los puntajes de los factores de personalidad del BFI y las dimensiones de la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS) de acuerdo al tiempo de labor en la empresa actual de los participantes	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Rasgos de personalidad considerados por el <i>Big Five Inventory</i> ...	13
Figura 2. Representación gráfica del Modelo Correlacional.....	37
Figura 3. Porcentaje de participantes de acuerdo a las categorías por cada factor de personalidad del <i>Big Five Inventory</i> (BFI).....	59
Figura 4. Porcentaje de participantes de acuerdo a las categorías por cada dimensión de la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS).....	60

RESUMEN

El presente estudio buscó saber la correlación presente para las dimensiones tanto de las variables personalidad y adicción al trabajo en trabajadores de una compañía *retail*, ubicada en Lima Metropolitana; así como, determinar si ambas variables diferían de acorde al sexo y tiempo de servicio en la empresa de los participantes. Con este propósito, se emplearon la escala de Adicción al Trabajo (DUWAS) y el *Big Five Inventory* (BFI), adaptados a la realidad peruana en una muestra de 498 colaboradores seleccionados por muestreo no probabilístico intencional. Esta investigación se basó en el método deductivo-hipotético, fue de tipo básico, con un nivel descriptivo explicativo y diseño de correlación. Sólo se hallaron correlaciones significativas y positivas para la dimensión neuroticismo y las tres dimensiones de adicción al Trabajo. Las dimensiones Extraversión, Responsabilidad, Amabilidad y Apertura correlacionaron negativamente, en primer lugar, con la dimensión sobre-trabajo y en menor grado con compulsión para trabajar y trabajo excesivo. Así mismo, hubo diferencias relevantes para responsabilidad y sobre-trabajo acorde al sexo de los participantes; se encontró que, extraversión, amabilidad, responsabilidad y apertura, difieren en función al tiempo de labor, en la empresa objeto de estudio.

Palabras Claves: Dimensiones de personalidad (*Big Five Inventory*), Dimensiones de Adicción al Trabajo (DUWAS), empresa *retail*.

ABSTRACT

The following investigation tried to recognize if existed correlation for the ranges dimensions of job addiction and dimensions of personality and among employees of a retail company, located in the Metropolitan area of Lima. For this purpose, the instruments used were the Big Five Inventory and the Work Addiction Scale, both adapted to Peruvian realm, in a sample of 498 employees selected by non-probabilistic intentional sampling. This research based on the deductive-hypothetical method, basic type, with a descriptive and explanatory status and a correlation study. There were only significant and direct correlations for the Neuroticism Dimension and the three Dimensions of the Work Addiction Scale. The personality dimensions Extraversion, Kindness, Responsibility and Openness correlate negatively, firstly with the Overwork dimension and to a smaller degree in the Excessive Work too Compulsion to Work dimension. There were relevant differences for responsibility and over-work cording on the sex of the sample. Some differences found in Extraversion, Responsibility, Kindness and Openness depending on the participants' work time.

Keywords: Personality dimensions (Big Five Inventory), Work Addiction Dimensions (DUWAS), Retail Company.

INTRODUCCIÓN

La empresa objeto del presente análisis es una organización líder en el rubro de las empresas *retail*, consta de 27 locales en Lima. Es líder en el mercado y tiene más del 69% de participación, reconocida por ser pionera en el sector de “cadena de *supermarket*” por el concepto de atención personalizada. Los más de 50,000 clases de artículos que vende, de calidad y variedad, así como la innovación en sus tiendas, le permitió ganar premios nacionales importantes.

Dicha empresa, es reconocida por su cultura sólida en servicio, y son cerca de 150 trabajadores que atienden en todas sus tiendas, y están dispuestos a ofrecer atención amable y servicio personalizado. De esta manera, este grupo empresarial no sólo ha innovado en la comercialización de productos, elaborados por el mismo grupo o adquiridos a los proveedores, sino que también, ha innovado en cuanto el otorgamiento de servicios al cliente.

Según el Portal PerúRetail.com (2021), el rubro *retail* tendría un proceso lento de recuperación en los inicios del año 2021, dadas las restricciones derivadas de la pandemia SARS-COV-2. Frente a ello, Leslie Passalacqua, presidenta del sector mencionado en la Cámara de Comercio limeña, precisó para PerúRetail.com que se debe considerar al año 2021 como un periodo de recuperación, pues muchos supermercados y tiendas aún no han aperturado la totalidad de su capacidad.

Asimismo, Passalacqua precisó que, en los 10 meses de pandemia, las ventas bajaron 40% comparado con el año 2019, afectando al ámbito empresarial.

Por las razones anteriormente expuestas, en esta investigación se pretendió estudiar los factores de personalidad, evaluados a través del *Big Five Inventory* y la adicción al Trabajo evaluada a través de la Escala DUWAS.

Con referencia a los factores de personalidad, es necesario indicar que la tradición factorial de la personalidad, propone entenderla a través de factores a los cuales se llega analizando datos llevados a cabo con herramientas estadísticas y que dicho análisis se efectuó partiendo de vocablos descriptivos incluidos dentro de encuestas de personalidad para llegar a su estructura. Es el caso, que indicaron Sánchez y Ledesma (2007), de estudiosos como Galton, McDougall, Thurstone (citados por Sánchez y Ledesma, 2007), quienes, en las primeras décadas del siglo pasado, intentaron separar rasgos base de la personalidad, partiendo de características léxicas, plasmadas en los diccionarios como adjetivos. El pionero en reconocer la llamada Teoría Léxica, fue Francis Galton, la cual se sustenta en la propuesta de que las más relevantes diferencias sociales en la personalidad están plasmadas en el lenguaje, a través de adjetivos que las representen.

Allport y Odbert (1956), intentaron comprobar dicho supuesto examinando diccionarios más relevantes en inglés y hallaron miles de vocablos que ilustraban a la personalidad; disminuyeron dicha inmensa lista, en solo 4000 adjetivos que hacían referencia a rasgos relativamente permanentes y observables.

El otro enfoque factorialista de la personalidad, Sánchez y Ledesma (2007), partió de esquemas teóricos desarrollados previamente. Basándose en “dimensiones subyacentes” previas, cuya existencia se quiso confirmar posteriormente a través del análisis factorial. Este es el camino que siguió entre otros, Eysenck con su abordaje de las dimensiones de la personalidad. Posteriormente Goldberg (1992) al acuñar el término “cinco grandes factores de la personalidad” se propuso resaltar que cada dimensión incluye determinados rasgos más específicos. Es así que se da a conocer el vocablo “*Big Five*”, surgiendo otra vez el antiguo concepto “rasgo” como parte básica de la personalidad. Dichos resultados fueron comprobados a través de varias investigaciones de corte factorial, en donde se utilizaron diferentes inventarios para esta variable.

Sin embargo, es sólo con la aparición de los estudios en 1990, hechos por McCrae y Costa, que todo el modelo se une en un paradigma llamado “Cinco Grandes Factores de la Personalidad”. Resumiendo, el esquema de estos factores, se clasifican dichos rasgos y estos se centran en la constitución de un total de cinco dimensiones. Dichos factores fueron hallados de manera experimental en investigaciones que estudiaban la personalidad, derivadas de amplias consultas documentales y entrevistas, entre las que destacan nítidamente los estudios de Goldberg (1993). Sin embargo, es pertinente precisar que el primer artículo que hace referencia a este modelo, fue realizado por Thurstone (1931). Los cinco factores mencionados en aquel texto fueron:

1. Persona abierta a experimentar (consistente / cauteloso vs. Ingenioso / investigador) factor “o”.
2. Escrupulosidad (ordenado vs singular /eficiente / negligente) factor “c”
3. Extroversión (solitario / reservado vs sociable / enérgico) factor “e”
4. Amabilidad (desafiante / insensible vs. amigable / compasivo) factor “a”
5. Neuroticismo (resistente / seguro vs. susceptible / nervioso) factor “n”

Acerca de la correlación entre adicción al trabajo y personalidad, actualmente se plantean dos teorías:

1) De la personalidad e incentivos, Liang y Chuen (2009), consideraron que, la adicción al trabajo surge en momentos donde están presentes los tres elementos: personalidad y sus rasgos, alicientes individuales y alicientes de la organización. Estos autores plantearon que existen cuatro rasgos de personalidad claves para que las personas sean adictas: a) Características compulsivas-obsesivas, que explican las conductas obsesivas que exhiben los trabajóxicos y los problemas que afrontan cuando dejan de trabajar; b) tendiente al éxito, que incrementa exageradamente los lapsos que dedica a pensar acerca de su trabajo y en realizarlo mucho más allá de los requerimientos de la empresa; c) Perfeccionismo, es la supuesta exactitud con la que se llevan a cabo las labores; d) Responsabilidad, vinculada con la planificación y la perseverancia.

En lo que atañe a los incentivos, consideraron dos: los personales y los organizacionales, los cuales aluden al reconocimiento a las personas que trabajan excesivamente. Un trabajo adecuadamente reconocido se traducirá en disfrute en el trabajo. Este modelo resaltó la interacción persona-entorno. Un adicto al trabajo

no “nace”, también se “hace”, la genética no es exclusivamente determinante, solo es un factor de riesgo.

2) Teoría de rasgos de personalidad (McMillan et al., 2001): postula que la persona adicta al trabajo presenta esta característica por ciertos rasgos personales, haciendo la salvedad que el medio puede influir activando dichos rasgos, manifestándose así la adicción. Resumiendo, la teoría señaló la existencia de una predisposición genética, sin considerarla determinante. Las características personales vinculadas con la persona adicta al trabajo son: comportamiento obsesivo-compulsivo, alta energía y perfeccionismo. Finalmente, Serrano-Fernández et al., (2016) resumieron los elementos que predicen la adicción al trabajo y su aplicación positiva en el contexto laboral. Estos autores indicaron que dichos hallazgos demuestran que la presión interna que impulsa a trabajar (*Driven*) se pronostican directamente por ser perfeccionista, absorto en el trabajo, y en ascender, en detrimento de una vida satisfactoria, cortesía, alimentación y dedicación personal. Disfrutar del trabajo, se predice principalmente por la absorción, ser responsable con tu salud, crecer personalmente, dedicarse a uno mismo y de modo contrario con su alimentación, estar abierto para experimentar y estar satisfecho con su propia vida. A su vez, exceso en el trabajo, se pronostica por la absorción, ser perfeccionista, autoeficaz, y responsable con tu propia salud; de forma negativa con estar satisfecho con la propia vida, ejercicio físico, equilibrio emocional y alimentación. El Trabajo compulsivo, es pronosticado por ser perfeccionista, estar absorto en el trabajo, ser autoeficaz y deseos de crecer. Se pronostica de manera negativa por estar satisfecho con la propia vida, equilibrio emocional, dedicarse a sí mismo y la alimentación. Dicha información

guarda implicancias relevantes en personas adictas al Trabajo, y que plantea acciones para gestionar el talento de los colaboradores en las empresas: Capacitación a los colaboradores en ser responsables con su propia salud, ejercitarse, nutrirse adecuadamente, fomentar el autodesarrollo y las relaciones personales saludables.

Este estudio se ajustó a la siguiente secuencia:

En el primer Capítulo, se abordó lo relativo a los aspectos teóricos de la investigación. De esta manera, se revisaron los antecedentes nacionales e internacionales, se analizaron los componentes teóricos de las dos variables básicas, se planteó y formuló el problema, objetivos e inferencias.

En el Apartado dos, se detalla la descripción del diseño, muestreo, recolección de la data y debido procesamiento, empleando técnicas estadísticas.

El tercer Capítulo, presenta los hallazgos de la investigación, tanto los relativos a la parte descriptiva como la parte inferencial, Se recurrió a la elaboración de figuras y tablas explicativas.

En el cuarto Capítulo, se discute los resultados e implicó la revisión teórica de las concordancias y/o discrepancias de los hallazgos, así como, sus implicancias en el campo fáctico. Finalmente, se plasmaron los datos que se concluyeron y lo que se recomendó en base a los resultados.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1. Antecedentes a nivel nacional

León (2020) analizó cómo se relacionaban las formas de afrontar el estrés y las dimensiones personales de estudiantes, de la Escuela Militar de Chorrillos. Se relacionó dimensiones de personalidad, según Cloninger (2003; citado por León Silva, 2020), y la manera de afrontar situaciones estresantes, según Carver (1989; citado por León Silva, 2020). Realizó su estudio con una muestra de 65 educandos de edades entre 15 y 21, quienes respondieron el *Big Five Inventory* (BFI) adecuado a Perú, en el 2018 por Domínguez y Merino, y el Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE), desarrollado el año 1989 por Carver et al. (citados por León Silva, 2020), adecuados para la población peruana por Casusso y Chau (1996). Sus hallazgos mostraron, que no existió correlación de las variables estudiadas. Tampoco hubo divergencias relevantes, en función al género y lugar de donde proceden. Sin embargo, hubo algunas correlaciones significativas para la forma de afrontar el estrés y la personalidad con sus dimensiones, señalando la existencia de un nexo significativo del orden del 33,85% entre dichas variables. Esto es conveniente, para la comprensión de las dimensiones de personalidad y los modos de afrontamiento al estrés, que puede implicar cambios, en los entrenamientos en las academias militarizadas.

Izquierdo Noronha y Romero Piera (2019), analizaron cómo influía ser adicto a trabajar con estar satisfecho laboralmente en colaboradores de la ciudad de Lima. El diseño fue de predictibilidad y transeccional, la muestra se seleccionó de manera no probabilística y se conformó por 310 jóvenes (de los cuales 56% eran mujeres), quienes desempeñaban puestos administrativos, con un rango de edades de 18 a 30. Los instrumentos fueron el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 y *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS). Halláronse bajas e inversas relaciones para dos dimensiones de SL y las de AT: Calidad de la producción y Trabajo excesivo, Satisfacción con la calidad de la producción y Compulsión para trabajar, y Satisfacción con la Participación y Trabajo Excesivo. Satisfacción con la Calidad de la Producción y AT obtuvieron relación muy baja.

Domínguez-Lara y Merino-Soto (2018) realizaron un estudio, con el objetivo de elaborar dos concisas variantes (de 15 y 10 ítems) del BFI sustentados en teoría y práctica. Participaron 332 estudiantes de universidades peruanas, el 82.83% fueron mujeres entre 16 y 48 años con una media de 20.39 años. Se aplicó un muestreo no probabilístico y los participantes mostraron disponibilidad y para realizar el estudio. El análisis estadístico fundamental fue llevado a cabo, utilizando la vía de la rotación procusteana oblicua y los mínimos cuadrados no ponderados y teniendo bien especificada su matriz. Como resultados del estudio, se concluyó que estas dos versiones resumidas evidenciaron cualidades psicométricas

sólidas: buena armazón factorial tanto como paridad estadística a través de la versión ampliada. Se constató la validez de ambos instrumentos BFI-10p y BFI-15p al encontrarse correlaciones de magnitud aceptable con la versión extensa. Ambas versiones tuvieron indicadores aceptables de fiabilidad (α media > .60). Resumiendo, ambas variantes presentaron hitos aceptables de la psicometría, posibilitando la aplicación para estudios grupales e indagación básica.

Valdivieso (2018) estudió la relación entre desempeño en el trabajo y ser adicto al mismo, con trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en Lima. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no-experimental y transversal y alcance relacional. Fueron encuestados 25 participantes, seleccionados de forma no-probabilística intencional. El instrumento elegido para aplicarse fue el DUWAS-10, desarrollada en el 2006 por Schaufeli. Esta escala presenta elevada fiabilidad (85 a 90%), el empleo del cuestionario en México, Holanda, España, entre otros, comprueban su sólida validez científica y teórica. Según Aponte y Millán (2013: p. 198). El cuestionario fue validado por Del Líbano et al., (2010), con la finalidad de disminuir ítems duplicados y el tiempo de evaluación. El estudio contribuyó en la comprensión de la adicción al trabajo como un constructo negativo, examinándose una medida reducida de adicción al trabajo denominada DUWAS. Con dicho fin, se ejecutaron estudios factoriales confirmatorios en muestras diversas de 2.714 trabajadores de Holanda (n= 2.164) tanto como España (n= 550). Se

comprobaron la estructura de dos factores en la variable de ser adicto al trabajo: Trabajo Compulsivo y Trabajo en Exceso. Por último, hubo relaciones inversas para ser Adicto a Trabajar y Bienestar Psico-Social (Felicidad y Salud Percibida).

Rocha (2017) estudió la relación entre satisfacción laboral, personalidad, inseguridad al trabajar y ser adicto al trabajo, en colaboradores de dos compañías de Lima. Bajo un muestreo no probabilístico criterial, fueron encuestadas 60 personas de ambos sexos. Se asumió un diseño de investigación del tipo descriptivo-correlacional. Se empleó el DUWAS-10 Schaufeli, (2008), con el fin de que el tiempo de aplicación sea más reducido. La escala estuvo compuesta por dos subescalas: Trabajo excesivo y Trabajo compulsivo. Entre los principales resultados de la investigación pueden señalarse que las dimensiones de personalidad e inseguridad laboral percibidas, predicen las variaciones en la variable satisfacción laboral, y a mayor satisfacción laboral, menor adicción laboral. Asimismo, se evidenció que la variable adicción laboral, presenta una relación inversa con las variables satisfacción laboral y ciertas dimensiones de la personalidad como, agradabilidad, y apertura a la experiencia. En tanto que, con la inseguridad laboral percibida, y con las dimensiones de la personalidad como neuroticismo, extraversión, conscientividad, su relación es directa. Por ello, se podría decir que las personas que presenten altas puntuaciones en estas últimas variables tienen mayor posibilidad de ser adictos al trabajo.

Quispe (2016) analizó las características psico-métricas del *Big Five* en estudiantes pertenecientes a institutos superiores en Huamachuco. Los participantes se seleccionaron de manera probabilística estratificada y fueron 369 educandos, con edades entre 16 y 55, con 99% de nivel de confianza y 4% en margen de yerro. Mediante el estudio factorial de confirmación se analizó la fuerza del instrumento, obteniéndose adecuados indicadores de acomodo de bondad para el CFI y GFI. Hubo 25 ítems débiles, pero no se retiraron pues no afectaba la consistencia del instrumento. Los coeficientes Alpha oscilaron entre .457 y .673. De acuerdo al sexo o edad no se observaron discrepancias en las variables, finalizado con la confección de los baremos por cada dimensión.

1.1.2. Antecedentes a nivel internacional

Muñoz (2019) estudió la relación de las fases del temple y ser adicto al trabajo en educadores y administrativos en la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias de la Salud, Ecuador. El diseño de investigación fue relacional descriptivo y con orientación cuantitativa. Para evaluar personalidad, empleó el IPDE CIE-10, y para ser adicto al trabajo el DUWAS. La investigación se llevó a cabo con 56 trabajadores de ambos sexos. Se concluyó, que existe relación significativa para ambas variables, pues la Correlación Producto Momento propuesto por Pearson fue significativa (.006).

Trapani (2017) investigó modos de personalidad y su relación con las destrezas sociales en personas adultas. La muestra del estudio estuvo conformada por 159 individuos de edades entre 18 y 65 en Argentina. Se aplicó una ficha socio-demográfica, la Escala de Habilidades Sociales de Gismero (2002) y BFI (traducida y adaptada al español por Castro Solano y Casullo, 2001). Su diseño fue correlacional de corte transversal. Se encontró que los participantes extrovertidos, con apertura de nuevas experiencias y responsables tenían mejores destrezas sociales y su forma de relación en diversas circunstancias es adaptativa. Por otro lado, las personas más neuróticas presentan bajo nivel en aptitudes y destrezas sociales, pues mientras más extrovertidos, responsables y abiertos a la experiencia son, mejores habilidades sociales tienen. En cambio, una puntuación elevada en Neuroticismo implica menos habilidades sociales. Estos resultados corroboraron una serie de investigaciones que hallaron, que el estilo de personalidad influye directa o inversamente en las habilidades sociales.

Martínez De Ibarreta et al., (2011) analizaron estadísticamente si existe una relación entre los rasgos personales considerados por el Cuestionario *Big Five* y rendimiento académico en cursos de corte cuantitativo, de la Carrera de Gestión de Compañías, en la Universidad Pontificia Comillas en Madrid. Su población de referencia, estuvo conformada por 1.254 varones de 21 a 30 años, y por 1.284 mujeres, con edades entre 21 y 30. La muestra definitiva estuvo constituida por 126 estudiantes. Utilizaron para explicar el rendimiento académico, el análisis de

múltiple regresión en cursos de Teoría de la Optimización, Matemáticas, Matemáticas financieras, Introducción a la Econometría y Estadística. Se aplicaron el *Big Five* y los expedientes académicos. Concluyeron que Tesón y sus dimensiones explica el rendimiento en las asignaturas, salvo en Matemáticas. Estos resultados concuerdan con investigaciones precedentes, que confirman que a mayor nivel de esfuerzo y de pesquisa de excelstitud (Tesón), los alumnos obtienen un aprovechamiento académico mayor.

Realizaron un estudio sobre ser adicto a trabajar y dimensiones personales Garrido et al., (2009). Señalaron que la Adicción al Trabajo implica una necesidad incontrolable, de laborar una cantidad de tiempo que afecta la salubridad física, psicológica y social, considerándola ente de varias dimensiones. La finalidad fue conocer la prevalencia de ser adicto al trabajo en educadores de nivel básico de la ciudad de Curicó, Maule-Chile y cuán relacionada está esa variable con las dimensiones de la personalidad según Costa y McCrae (2002). Los instrumentos aplicados fueron el NEO-FFI y WART (Robinson, 1995), en los que encontraron elevados índices de adicción al trabajo (47,8%) y relaciones directas y altas para dos de los cinco factores de personalidad del modelo: neuroticismo y responsabilidad. Entre sus principales conclusiones estuvieron que la muestra de docentes arrojó una prevalencia de 47,8% de adicción al trabajo, reportando que la predominancia de este síndrome en los profesores, superaba doblemente a la reportada en otros estudios, que señalan entre 5% y 20%, resultado similar lo evidenciaron en el año 2009 Vega Valenzuela y Moyano Díaz, con

docentes universitarios, quienes hallaron que el 55,2% en algún grado son adictos a trabajar. Se encontró que docentes adictos a trabajar suelen ser neuróticos y poco responsables.

Ballesteros et al., (2003), buscaron encontrar relaciones entre las dimensiones personales: Tesón (T), Energía (E), Apertura Mental (AM), Estabilidad Emocional (EE) y Afabilidad (A) con Adicción al trabajo (*Workaholism*). Para ello se evaluó a 51 participantes, 20 féminas y 31 caballeros, todos docentes e investigadores de la Universidad Jaume I de Castellón. Los que oscilaron entre los 25 y 62 años de edad (media 40.75), D.S. 9.63 y moda 32. Para esta investigación se emplearon los cuestionarios de personalidad, de los 5 Grandes Factores (BFQ) de Caprara et al., (1993), la cual incluye una escala de Distorsión Auto evaluativa y el cuestionario WART (*Work Addiction Risk Test*) desarrollado en 1998 por Robinson. En sus conclusiones principales indican que: las variables Estabilidad Emocional (en sus dos subdimensiones) y la Adicción al Trabajo, se correlacionan negativamente, es decir que, a mayor adicción al trabajo, se da una menor estabilidad emocional. Ello explicaría la tendencia a la ansiedad, la hostilidad o la irritabilidad y la depresión, de las personas con adicción al trabajo. Por otra parte, encontraron que la dimensión Tesón se relaciona con la adicción al trabajo, en la subdimensión Escrupulosidad, de manera positiva, explicando que, ante una mayor escrupulosidad, habría mayor adicción al trabajo. Estas personas se caracterizarían por ser autodisciplinadas,

preocupadas por el orden, la precisión y la perseverancia, en lo referente a la forma de como realizan su trabajo. Las personas adictas al trabajo, presentan, además, características de personalidad relacionadas con poca Amabilidad (puntuaciones bajas en Cordialidad y Cooperación). Como rasgos en esta dimensión se consideran: la confianza, franqueza, y el altruismo. Estas personas poseen poca capacidad para empatizar con los demás y poder entender sus preocupaciones. En relación a la dimensión de Apertura Mental, se observó que las personas con adicción al trabajo, suelen tener mayor apertura a la cultura, lo que se contradice con la información inicial con que se contaba, y esto tal vez sea debido a que la muestra estuvo formada por personal docente e investigador de una universidad, personas interesadas en general por la cultura, hallazgos parecidos a otros precursores.

1.2 Bases teóricas

1.2.1. La personalidad según el *Big Five Inventory*

De Oviedo et al., (2005), con referencia al enfoque factorial de la personalidad, indicaron que los estudios factoriales sobre la estructura de la personalidad se han centrado en dos enfoques teóricos básicos:

- a) Propuesta tri-factorial (en 1952 por Eysenck, citado por De Oviedo et al., 2005) sustentado por propuestas de corte factorial basadas en los tipos planteados por autores griegos y romanos (Hipócrates, Galeno y Teofrasto). Este enfoque plantea la presencia dimensional principales: psicoticismo, neuroticismo y extraversión.

- b) El modelo de 5 Magnos Factores derivado del acercamiento léxico factorial, planteado por Allport en 1987; Allport y Odbert en 1956; Cattell en 1950 y Norman en 1963, ellos proponen los factores Extraversión y Neuroticismo, añadiendo 3 factores: Conciencia, Apertura y Cordialidad o Agradabilidad.

Estos enfoques difieren, en la cantidad de aspectos factoriales de personalidad que destacan. Por lo que, se tiene enfoques con bastantes factores como el de 16 factores de Cattell en 1950, de 10 factores propuestos por Guilford en 1949, de 8 factores de Comrey en 1970, entre otros. No obstante, se han desarrollado modelos teóricos con menor número de factores, denominados Súper-Factores, como el de 3 Súper-Factores propuesto por Eysenck y Eysenck en 1975.

Esta diversificación puede deberse, a todos los diferentes esbozos de teoría y a las distintas metodologías utilizadas en la construcción de las de medición. Es pertinente señalar que, en los esbozos planteados en el modelo de los 5 grandes Factores confluyen los precedentes estudios de corte factorial y léxico. Cattell (1946) planteó el estudio de corte léxico y se basó en que las discrepancias visibles e importantes en la sociedad se codifican en el lenguaje diario; por el contrario, los teóricos de corte factorial se basaron en examinar la relación de distintos elementos que describían la personalidad y que explican los diferentes factores personales.

Después de una detallada revisión de aproximaciones teóricas y de revisar estudios empíricos hecho en 1990 por Digman, planteó una teoría sobre la estructura de la personalidad basada en cinco factores, los que agrupó en dos dimensiones: A) Integrada por la dimensión Neuroticismo, Agradabilidad y Conciencia; B) Lo constituyen la dimensión Apertura y Extraversión. Se revisó seis ejemplares investigados por Digman en los años de 1959 a 1967 en 2572 educandos y corroboró la existencia de los cinco factores añadiendo uno y posteriormente uno más (Goldberg, 2001).

Finalmente, Donahue y Kentle (1991) desarrollaron el *Big Five Inventory*, el cual es un instrumento cuyo fin era evaluar los cinco componentes del modelo (Cinco Grandes factores - 5GF) y que en la actualidad suele ser uno de los más empleados, pues es conciso y tiene pruebas confirmatorias de su sólida estructura interna verificada reiteradamente en distintos contextos sociales y culturales, como indican Domínguez-Lara y Merino-Soto (2018) al señalar el estudio de Carciofo, Yang, Song, Du, y Zhang (2016) y el de Lovik et al., (2017).

Con referencia a su vigencia y constante aplicación, referente a su supremacía al momento de emplearlo es explicado por Domínguez-Lara y Merino-Soto (2018) quienes señalaron las siguientes razones:

- 1) Parsimoniosa extensión y fraseo.
- 2) Utilidad descriptiva predominantemente intercultural,
- 3) Relativa brevedad (44 ítems).

- 4) Distribución libre.
- 5) Versión hispana neutral (sin regionalismos).
- 6) Posibilidad de elaborar cuestionarios aún más cortos.

El *Big Five Inventory*, constituye un instrumento sustentado en el modelo teórico de los atributos personales, los cuales son definidos por ser dimensiones perennes y que, estructurados de una manera determinada, sustentan la coherencia de la personalidad de un sujeto y cierta perdurabilidad de su comportamiento en el tiempo. Pero también admite ciertos contrastes de base entre las personas, a pesar de tener características de personalidad similares. Por tanto, un contraste individual viene a ser el número de particularidades, el balance o peso peculiar de cada uno de los factores integrantes en la personalidad del individuo. Por esta razón, esta teoría de los rasgos propone que las discrepancias de base de cada persona serían mayormente cuantitativas y menos cualitativas, de acuerdo a lo indicado por Carver & Scheier (1997). De acuerdo a esta teoría, la personalidad se conforma por rasgos estables, que pueden determinar, explicar, e incluso pronosticar el comportamiento de un ser humano hasta cierto grado.

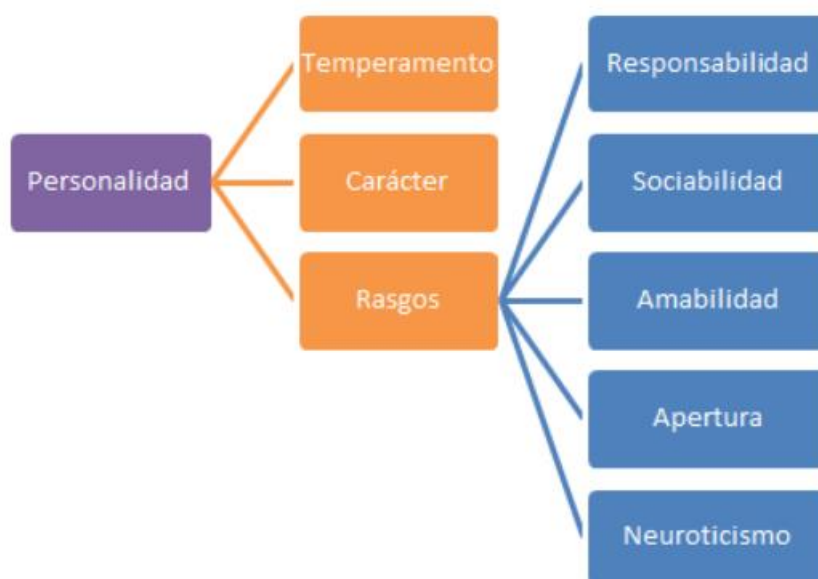
Cloninger (2003) señaló que estos atributos son como constructos que describirían las discrepancias de cada persona; es decir, vienen a ser disposiciones que favorecen la posibilidad para describir sus conductas. Acorde a Campos (2009), dichos atributos son expresión de habilidades en

modelos de conducta, consistentes y estables relativamente. Distintas propuestas aducen que los atributos o rasgos son construcción de categorías que no aducen estrictamente a profundas estructuras del ser humano. Las propuestas más extendidas aducen que estos atributos existen y tienen correlato genético y biológico.

Casaretto (2009), consideró que autores más conocidos de la teoría de rasgo eran Eysenck, Cattell y Allport, autores que en sus diferentes propuestas, inauguraron diversos lineamientos en investigar esta teoría, aportando así a desarrollar, el modelo teórico de los 5 Grandes Factores de la Personalidad, en donde las personas estructuran de modo diferente sus peculiaridades experienciales, motivadoras, emotivas, individuales y en sus relaciones sociales.

Figura 1

Rasgos de personalidad considerados el BFI.



1.2.2. La adicción al trabajo

La primera definición de esta variable, fue la brindada por Oates (1971), la entiende como la exagerada y poco controlable necesidad de laborar constantemente, lo cual va en detrimento de la felicidad, salud y relaciones sociales del trabajador. Entre sus factores causantes, se consideran aspectos personales, sociales y laborales cuya interacción en un ambiente laboral determinado afectación a los colaboradores. Entre los aspectos de corte social están en primer lugar, la idea bastante aplaudida de trabajar en exceso y su repercusión valorativa para la identidad y la imagen de la persona en la sociedad contemporánea. El mercado globalizado e informatizado determina la posibilidad de realizar el trabajo, en cualquier circunstancia temporal como situacional, exigiendo que el trabajador esté disponible en cualquier momento y conectado laboralmente.

Entre las características personales, la adicción al trabajo ha sido vinculada estrechamente con la denominada Tipo A de la personalidad, que se refiere, a aquellos individuos que se involucran exageradamente con su trabajo, tendiendo a mantenerse activos de manera permanente. Estos sujetos se hallan en continua competitividad con el resto de los demás, son inquietos, agresivos e impacientes, comportamiento que afecta negativamente sus relaciones sociales y por ello tienen muy pocas. Tienen un pensamiento rígido y no saben expresar sentimientos y emociones lo cual crea distancias emocionales con otras personas. En lo laboral, estas

personas se caracterizan por trabajar muchísimo, mucho más de los requerimientos de la empresa, se esfuerzan más de lo esperado con lo cual descuidan gravemente su vida laboral y su salud. Salanova, et al., (2007) define de esta manera el ser adicto a trabajar:

El perjuicio psicosocial distinguido por la labor exagerada, provocada por la necesidad o impulso de trabajar incontrolablemente. Este perjuicio ocasiona en el colaborador estrés y malestar psicológico. Asimismo, dichas dificultades afectan la vida social (ej. Disminución del rendimiento y conflictos con los compañeros) y la vida fuera del trabajo (ej. Altercados con familia y amigos). La compulsión y el trabajar excesivamente son sus dimensiones. Esta conducta adicta hace que se lleven trabajo a casa, trabajen los fines de semana, en vacaciones y estando enfermos (presentismo). Todo ello se engloba dentro de lo que se ha denominado el “trabajo extra” de los adictos.

Salanova et al., (2007) caracteriza al adicto al trabajo en los siguientes términos:

- Importancia y significado del trabajo en nivel alto.
- Bastante vitalidad, energía y competitividad.
- Los hábitos laborales son más excesivos respecto a lo prescrito.
- Necesidad de controlar las cosas y las personas.
- Comunicación interpersonal en nivel deficiente.
- Autovaloración excesiva.

- Problemas de salud.
- Asistencia constante al ámbito laboral, incluso encontrándose enferma.
- Problemas extra laborales.

Estudios realizados señalan que la adicción al trabajo guarda relación con determinantes aspectos de la estructura de personalidad, específicamente con el perfil del tipo A de la personalidad, que es una secuencia actuar-emocionarse, propia de los individuos concentradas para obtener propósitos difusos en un plazo muy corto, sin reparar en costos. La Escala de Actividades (JAS; Jenkins, Zyzanski, y Rosenman en 1979), donde se puede examinar este tipo de Personalidad a través de ciertos rasgos: Implicarse en el trabajo (Factor J), conducta fuerte y de competencia (Factor H) y apuro y poca paciencia (Factor S).

Se puede apreciar, en la siguiente relación que las características principales del tipo A de la personalidad, según Salanova et al., (2007) se relacionan con ser adicto a trabajar:

- Impaciencia-Urgencia, reflejadas en seres humanos que en ciertas circunstancias deben esperar.
- La Hostilidad, evidenciada a manera de la ira o cólera (desde una cierta irritabilidad hasta el enojo incontrolado), agresividad tanto física como verbal, actitudes cínicas hacia los demás.

- Autorreferencias omnipresentes (yoísmo) remarcando la propia autoimagen, llamado también “autobombo”, característico de individuos con niveles bajos de autoestima que buscan ser aprobados por otros.
- Sobre-Implicación y Sobre-Compromiso en la compañía donde labora, es un compromiso exagerado.

El ser adicto a laborar trae daño psicológico y social e implica consecuencias adversas en la persona que lo padece (compulsiones, ansiedad, retraimiento social, entre otros), para la empresa (reducción de la productividad, conflictos, entre otros), en el plano familiar (divorcios, desintegración, problemas familiares, entre otros). Por estas razones, es esencial que se diagnostique dicha adicción, así como generar estrategias de prevención.

Salanova et al., (2007) han establecido cuatro criterios para definir el síndrome de adicción al trabajo: a) Una particular actitud frente al trabajo; b) Extrema y excluyente dedicación de su tiempo y esfuerzo al trabajo; c) Una compulsión constante e inconsciente de continuar laborando; d) Poco interés por otras actividades (familiares, deportivas, ocio, familiares, amistades, entre otros) que no sean rigurosamente laborales.

Andreassen et al., (2007) señalan las tres principales características que distinguen la conducta del trabajólico: 1) Compulsión derivada de la incontrolable necesidad de laborar 2) Una cantidad excesiva de trabajo; 3)

Problemáticas conductuales que ocasionan daños en la vida de familia y salubridad psicológica y física.

Para Flowers y Robinson (2002) ser adicto al trabajo se compone de dimensiones, tales como:

1. Propensiones compulsivas: que están relacionadas con laborar en exceso y presentar dificultades para relajarse después de la jornada laboral.
2. Control: que tiene que ver con la sensación de fastidio al momento de esperar o si las actividades no se hacen como uno quiere, o cuando están fuera de su control.
3. Comunicación defectuosa y estar absorto en el trabajo: el trabajo es más importante que las relaciones sociales.
4. Inhabilidad de encomendar: complicación para distribuir las labores con los empleados, complicación para trabajar en equipo.
5. Auto-valorarse: cuando le otorga más importancia al trabajo que se hace que al proceso desarrollado para alcanzar resultados.

Friedman y Rosenman en 1974, mencionan que las particularidades más fuertes en la adicción a laborar son los factores personales, pues muchas personas adictas al trabajo presentan peculiaridades similares al tipo A de la personalidad. Esta ilación de actuar-emocionarse contiene a trabajadores que se esfuerzan por obtener resultados deseados en un plazo muy corto y sin medir las consecuencias. Las dimensiones planteadas por el Inventario de Actividades de Jenkins este tipo de Personalidad son:

1. Impaciencia y Urgencia (Factor S)
2. Implicarse al momento de trabajar (Factor J)
3. Conducta dura y de alto grado de competitividad (Factor H)

Particularidades:

1. Desasosiego o premura en situaciones donde implique esperar.
2. Hostilidad cuando las situaciones escapan de su control.
3. Expresar autorreferencias perennes, enfatizando en su propia independencia.
4. Exagerado compromiso en la compañía donde laboran.

1.2.3 Definición de términos básicos

Personalidad

Bajo la perspectiva de los factores de personalidad, es el acumulativo de contrastes que presenta una persona y que la hacen única frente a otras, haciendo peculiar su pensamiento, sentimientos y conducta (Eysenck, 1998).

Rasgo de personalidad

Es una manera particular de conducta, peculiaridad casi estable que hace ver a alguien como tímido, mentiroso, bizarro o poco honesto; dicha situación ayuda a predecir los comportamientos de las personas (Eysenck, 1998).

Personalidad para el *Big Five Inventory*

Cúmulo de atributos y cualidades que conforman la forma particular de ser de los seres humanos. El modelo de personalidad del *Big Five Inventory* se caracteriza por su empirismo, el método se sienta sobre el análisis de los factores, con una tipología estructurada en rasgos y dimensiones. Plantea que los diferentes tipos de personalidad pueden manifestarse a través de cinco dimensiones, según Millón y Davis (1998); y su distribución de la personalidad se constituye por factores de herencia y ambiente. Saputi (2008) indicó que estudios recientes refieren que la varianza de estos rasgos de personalidad, en un el 40% la influencia es de la herencia y en un 60% del entorno.

Tipos y rasgos de personalidad

En la actualidad, los psicólogos están abandonando la clasificación de las personas en clases y proponen estudiar la personalidad por rasgos. Los instrumentos que miden dicha variable, tratan de clasificar a los individuos de manera cualitativa o descriptiva; mientras que, los rasgos se miden de manera cuantitativa. Las teorías de los tipos o clases ubican a las personas en, por ejemplo, extravertido o intravertido, aduciendo os categorías diferentes; mientras que, en el modelo de los rasgos, ambas clases serían complementarias y continuas (Eysenck, 1998).

Dimensión Extraversión: trata de ubicar el grado de comodidad de las personas en su vida social, pues llevan a cabo sus contactos sociales diferenciadamente. Son personas gregarias, sociales, líderes y asertivas.

Por su parte, los intravertidos suelen ser poco habladores, tímidos y reservados (Donahue y Kentle, 1991).

Dimensión Afabilidad: Es la tendencia de una persona para aceptar a otros, un nivel alto se manifiesta en personas colaboradoras, de trato cálido, confían, aceptan y respetan las normas con más facilidad que las de puntuaciones bajas. Puntuaciones bajas se manifiestan en personas antagónicas, de trato frío y desagradable (Donahue y Kentle, 1991).

Dimensión Responsabilidad: Describe la inclinación de las personas para fiscalizar impulsos tanto como comportarse acorde a parámetros sociales. Son personas que asumen una conducta dirigida a metas. Se destacan por ser hábiles para postergar el satisfacer, planificar y organizarse de manera eficaz. Las puntuaciones altas en esta dimensión tienen gran triunfo en estudiar y en la vocación que han escogido, pues lucharán por el logro de sus metas con determinación y perseverancia. Puntuaciones bajas les hacen más propensa a aplazar esfuerzos y huir de los compromisos (Donahue y Kentle, 1991).

Dimensión Estabilidad emocional: Denominada neuroticismo. Se refiere a la capacidad del sujeto para sobrellevar momentos tensos. Puntajes altos generan ansiedad, altos niveles de preocupación y baja autoestima. Se enojan con facilidad y suelen ser inseguras. Bajos puntajes para esta

dimensión generan más emociones estables, y suelen ser tranquilas, sosegadas y seguras de sí mismas (Donahue y Kentle, 1991).

Abierto a experimentar: Describe inclinación del individuo a tener interés por diferentes tópicos y el nivel de seducción por la novedad. La creatividad es característica y buena para las personas, pues hacen disfrutar estructurando nuevos conocimientos. Puntuaciones bajas ocasionan personas convencionales en su forma de pensar y con resistencia a cambiar, pues gustan de lo estructurado y conocido (Donahue y Kentle, 1991).

Adicción al trabajo: Constante dedicación a laborar y que deja de considerar su vida familiar, social y amical; debida a la necesidad imperiosa de trabajar constantemente. También estas personas son conocidas como *workaholic*, al principio generan utilidades para su organización, pues trabajan más, a largo plazo dicha actitud provoca desadaptación en todos los aspectos de su vida, incluyendo el laboral (Echeburúa, 2009).

Para Del Libano et al., (2006) el bienestar al trabajo va en contra de ser adicto al trabajo, pues es una necesidad inexorable de laborar de manera frecuente, y que deteriora la salud y placidez de las personas.

Ballesteros et al., (2003: 2) comentaron que al inicio la adicción al trabajo se percibe adecuada, pero que los excesos no derivan a bienestar. Profesionales en Psicología notaron que la adicción referida, combinada con

atributos de personalidad, deriva en connotaciones negativas. Para las personas adictas su trabajo es todo, creen que deben estar apurados y se retraen del entorno social. Manifiestan que se sienten contentos trabajando de esta manera, pero ese trabajo nunca termina, ya es una condición insana que estas personas buscan justificar de alguna manera, especialmente aduciendo a que socialmente es aceptada.

Trabajo compulsivo: La persona presenta tendencias obsesivas relacionadas con trabajar frecuente y constantemente presentando dificultades para relajarse después del trabajo. Requiere disponer del control del trabajo y ejercer constante supervisión, disgustándose cuando las cosas escapan a su control. Presenta una manifiesta incapacidad para delegar responsabilidades, comunicarse con los demás y trabajar en equipo. Su autovaloración se centra en el trabajo que realiza (Castillo y Gómez, 2012).

Trabajo excesivo: Es la acción de laborar que deriva en ideas obsesivas y ocupa casi todo el tiempo de los trabajadores, su trabajo se realiza incluso fuera de hora, los días de descanso y los fines de semana. Pone en riesgo su integridad física y emocional. Las costumbres de trabajo sobrepasan lo indicado por las normas laborales (Castillo y Gómez, 2012).

Desempeño Laboral: Comportamientos de los colaboradores que buscan conseguir los objetivos propuestos, constituyendo así la estratagema personal para conseguirlos (Chiavenato, 2000).

Concepto de empresas retail (PerúRetail.com, 2021)

Las empresas *retail* o empresas dedicadas actividades comerciales minoristas dedicadas a la comercialización en masa de productos o servicios a buen número de clientes o *shoppers*. Dichas organizaciones se caracterizan por llegar a un gran número de consumidores ofreciendo un stock amplio masivo de productos o servicios. Opuesto a esta conceptualización se encuentran las empresas dedicadas al comercio mayorista, las cuales venden buenas magnitudes de productos a clientes. El caso más común del grupo *retail* son: *fastfashion*, super-mercados, tiendas por departamento, mejoramiento del hogar, farmacias, librerías, tiendas, etc.

Entre las principales peculiaridades que distinguen al área de *retail* se encuentran:

Intensa relación con el cliente: dicha atención es brindada por el *retailer* es básica para establecer y consolidar una intensa relación afectiva con el cliente y obtener su fidelización con la empresa La venta minorista facilita la intensa interacción con consumidores, obligando a estas compañías a proporcionar un efectivo y satisfactorio servicio post venta.

Alta frecuencia al comprar: Por las pocas magnitudes que se comercializan en estas empresas, los compradores regresan con mayor frecuencia al punto de venta. Esto obliga a las empresas a estudiar, gestionar y actualizar las estrategias de marketing en función a las variaciones de las preferencias del público objetivo.

Adecuado manejo logístico: el avance de las tecnologías de la información y comunicación para el sector *retail* genera retos para poder realizar las entregas en condiciones óptimas y en el menor tiempo preciso, con efectividad y eficiencia. Se han integrado con este propósito las clásicas vías (ventas por teléfono y tiendas físicas) con vías de internet (comercio electrónico, página web, portales de video, redes sociales y blogs) etc. Los clientes buscan tener sus productos o servicios por estas vías, con las mismas especificaciones.

Marcas de la misma compañía *retail*: Se encuentran en Vivanda, Plaza Vea, Metro, Wong, etc.; ha comenzado a elaborar marcas propias producto de su capacidad de negociación.

El sector *retail* está afrontando actualmente un nuevo desafío debido a la llegada y consolidación de las “tiendas virtuales” fundamentadas en el comercio electrónico, que cuenta con un poderoso respaldo tecnológico orientado a entender al consumidor online y cubrir sus exigencias en términos de tiempo y calidad de lo entregado, apoyado en la captación detallada en costumbres de clientes, para consumir a través de las coordinaciones en línea.

1.3. Planteamiento del problema

1.3.1 Descripción de la realidad problemática

En los tiempos actuales, se refiere a un número creciente de personas, que emplean tiempo excesivo en su trabajo, incidiendo desfavorablemente en cada parte de sus vidas (salubridad, felicidad, socialización, entre otros). Este escenario fue descrito inicialmente por Oates (1968), quien lo conceptualizó el *workaholism* (ser adicto a trabajar) y lo definió así: individuo que por causas psicológicas tiene la necesidad de trabajar en exceso, que luego deriva en culpa por esa necesidad. Estos excesos producen efectos adversos en la recreación, familia y aspectos sociales. Respecto a la correlación de factores personales y ser adictos al trabajo, Ballesteros et al., (2003) señalaron:

Una adicción es una dependencia hacia una sustancia o actividad que aleja a la persona adicta de todo lo demás que le rodea. Está formada por los deseos que consumen los pensamientos y comportamientos de las personas, y opera en aquellas actividades planteadas para conseguir algo anhelado o para comprometerse en la diligencia deseada (comportamientos adictivos). Y a diferencia de los simples hábitos o influencias de consumo, las adicciones son dependencias con peligrosas consecuencias en la vida real que estropean o afectan negativamente destruyendo relaciones afectivas, y el estado de salud físico y mental, así como la capacidad de moverse de manera práctica. En principio, ser una persona trabajadora no es un defecto, sino que se considera la dedicación al trabajo como una excelente virtud, pero hay que tener en cuenta que todos los excesos son malos. Los psicólogos

observan que, en combinación con ciertos rasgos de personalidad, lo que comenzó siendo un simple rasgo de ambición profesional, puede terminar derivando en “adicción al trabajo”, una enfermedad potencialmente devastadora. (p. 2).

Salanova (2005) describió la adicción al trabajo, como una alteración psicosocial, caracterizada por la labor excesiva producto de una incontrolable necesidad de laborar frecuentemente. Lo considera un perjuicio psicológico y social en los colaboradores, en cierta medida experimenta estrés y malestar. Estas alteraciones afectan el ambiente laboral (pleitos con otros trabajadores, disminución en su desempeño laboral) y fuera del trabajo (problemas con la familia tanto como las amistades). Dos son las dimensiones fundamentales en la adicción al trabajo: incontrolable necesidad de laborar y trabajo compulsivo. Es preciso señalar que luego de finalizar la jornada laboral aún sigue trabajando: así, es común que estas personas lleven trabajo a s domicilio, trabajen el fin de semana, estando enfermos o en vacaciones, lo que se denomina presentismo.

Ballesteros et al., (2003) sobre los adictos al trabajo, indicaron que una persona laboriosa es exitosa; aunque los excesos llevan a crear dificultades. En consecuencia, lo que se inició como común atributo de ser ambicioso profesionalmente, de logro laboral derivaría en ser adicto a laborar, alteración tremendamente dañina. Para estos adictos todo es

trabajar, no reprimen su necesidad de laborar, se angustian por su desempeño, se sienten con prisa y se retraen del entorno amical como familiar. Dichas personas manifiestan sentirse contentos al finalizar labores, pero es el caso que sus ocupaciones nunca terminan. A diferencia de otros adictos (alcohólicos y drogadictos), su adicción está tolerada e, incluso, bien vista".

Por tanto, es importante investigar la eventual relación dada para atributos personales y ser adicto a trabajar.

El referido estudio de Ballesteros et al., (2003) confirmó que existen relaciones para la personalidad, tanto en la dimensión Estabilidad emocional (Ee), Energía (E), Apertura Mental (AM), Tesón (T) y Afabilidad (A) y adicción al trabajo (*Workaholism*). Los hallazgos de su investigación corroboraron que existen unas características de personalidad propias de la adicción a laborar: nivel bajo de reacción emocional estable, ser muy escrupuloso, bastante apertura de mente, específicamente apertura cultural y conducta poco amable. Por lo demás, dichos hallazgos se confirman por investigaciones pasadas. Ballesteros et al., (2003) señalaron que son cuatro las particularidades en el adicto a trabajar y su perfil psicológico:

- a) Son adictos a varios aspectos, siendo característico la presencia de una tendencia a complacer a otros junto con dificultades manifiestas para negarse a decir no.
- b) Niegan reiteradamente su propia adicción.
- c) Presentan una autoestima devaluada con pensamientos desastrosos.

d) Tienen una marcada incapacidad para relajarse y para disfrutar.

Es fundamental diferenciar a un colaborador que adora su trabajo (*engagement*) con alguien adicto al trabajo. Una diferencia esencial es su motivación, una persona que ama a su trabajo no presenta una dedicación exclusiva ni absorbente, no desconsidera su tiempo de ocio por más carga laboral que tenga y trata de equilibrar sus tiempos, convirtiéndose en excelente profesional.

La relevancia de analizar la conducta adicta a trabajar para fines de prevención y control, pues acarrea malestares psicósomáticos, del sistema digestivo, óseo, muscular, cardíacos y cerebro-vasculares, que perjudican en todos los aspectos de su vida. Una vez detectados los síntomas es necesario el inicio de un tratamiento médico y psicológico que posibilite su reducción y control. Adicionalmente, su estudio es relevante por cuanto el síndrome de adicción al trabajo tiene a incrementar su presencia en las empresas durante los últimos años.

Serrano-Fernández, et al., (2019) señalaron que:

Estudios recientes realizados en la Universidad de Nueva York, establecen que cada empresa con cien empleados en EEUU tiene por lo menos siete casos de adicción al trabajo graves con una tendencia a incrementarse. Por otra parte, se conoce que España es el país de la Unión Europea con mayor índice de adictos al

trabajo, y paradójicamente el menos productivo. Las nuevas tecnologías en la actualidad han fomentado el porcentaje de adictos al trabajo debido a que permiten trabajar en cualquier sitio y lugar y a cualquier hora. (p. 24).

Boada-Grau, et al., (2013) con referencia al hecho de expandir constantemente la adicción al trabajo en el mundo globalizado, señalaron que es un fenómeno que empieza a ser global y que se han hecho investigaciones en diversas partes del mundo en las últimas dos décadas. Machlowitz (1990) consideró que un 5% de la población americana padece de adicción al trabajo. Por su parte, Doerfler y Kammer (1996) estimaron que un 23% de esta población, sufre el mencionado síndrome. Kanai et al., (1996) en una extensa muestra de población japonesa, encontraron que un 21% presentaba esta sintomatología.

Estudios en población americana, con intención de identificar las características de la persona adicta a trabajar, se usó el *Big Five Inventory* (Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 1993), encontraron los siguientes rasgos de personalidad:

- a) Altas puntuaciones en el factor Energía (elevados puntajes en Dinamismo y puntuaciones medias en Dominancia).
- b) Bajas puntuaciones en Estabilidad Emocional (tanto en Control de Emociones como controlar los impulsos).

- c) Puntos promedio en tesón (Elevados puntajes para ser Escrupuloso junto a bajo puntaje para ser Perseverante).
- d) Ser Afable en bajo puntaje (poco cordial y cooperador).
- e) Bajos puntajes Apertura Mental (poca apertura a la experiencia como a la cultura).

Ser adicto a trabajar plantea una importante disyuntiva científica, la cual es establecer una delimitación clara entre dedicarse constantemente, saludable y productivamente con la patológica adicción. La adicción para trabajar en tanto mecanismo patológico, repercute de manera negativa en el desempeño laboral y en la vida extra laboral del trabajador, generando un apartamiento psicológico para actividades domésticas y de trabajo. Por esto, Salanova (2005) considera muy importante, llevar a cabo evaluaciones periódicas de peligros psico-sociales, aspectos adversos clásicos, que deben ser controlados, sino también los positivos, que deben ser promovidos. Hay que tener en cuenta, que los *workaholic* han estado presentes a lo largo de la historia; pero, en la década de 1980 se empezó a entender como enfermedad, por las consecuencias que trae para la vida y salubridad. De hecho, se están realizando estudios con el fin de incluir la adicción al trabajo, dentro del nuevo grupo de las adicciones conductuales (Ludopatía, Adicción a Internet) a fin de integrarla en el DSM-5 (APA). Al respecto Cía (2013) señala: en tiempos actuales la conducta adicta no se circunscribe a sustancias, pues hay costumbres inocuas aparentemente, pero que en ciertos momentos afecta a la vida cotidiana. Estas personas adictas a algún comportamiento, vivencian

el síndrome de abstinencia que se manifiesta en malestar grande (disforia, poco sueño, irritables e inquietos motrizmente). –el aspecto clave es la correlación que la persona establece con la conducta de adicción, como lo plantea el año 2006 Echeburúa, toda acción cotidiana placentera para las personas puede derivar en adicción.

En este contexto se ubicó la presente investigación, la cual planteó el análisis de la posible correlación de determinados atributos personales con la conducta de adicción a laborar. Esto es importante para delimitar conceptualmente la dedicación positiva al trabajo de la adicción patológica. Se debe tener presente la oportuna observación de Garrido et al., (2009) quienes señalaron que se encontraron pocos estudios que profundicen los aspectos de ser adicto a trabajar, habiendo mucha información que estudiar existen pocas investigaciones que intentan explicar todos los ámbitos de la personalidad del adicto al trabajo, por tanto, es un campo abierto y multidimensional para estudiar.

1.3.2. Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre cada dimensión de personalidad y cada dimensión de adicción al trabajo en colaboradores de una empresa de servicios de Lima?

Problemas Específicos

1. ¿Cuál es el nivel de cada dimensión de la personalidad en trabajadores de una empresa de servicios de Lima?
2. ¿Cuál es el nivel de cada dimensión de adicción al trabajo en colaboradores de una empresa de servicios de Lima?
3. ¿Existen diferencias entre las dimensiones de la personalidad acorde al sexo?
4. ¿Existen diferencias entre las dimensiones de la personalidad acorde al tiempo de servicio?
5. ¿Existen diferencias entre las dimensiones de adicción al trabajo acorde al sexo?
6. ¿Existen diferencias entre las dimensiones de adicción al trabajo acorde al tiempo de servicio?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre cada dimensión de personalidad y cada dimensión de adicción al trabajo en colaboradores de una empresa de servicios de Lima.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Conocer el nivel de cada dimensión de la personalidad en trabajadores de una empresa de servicios de Lima.

- Conocer el nivel de cada dimensión de adicción al trabajo en colaboradores de una empresa de servicios de Lima.
- Determinar si existen diferencias entre las dimensiones de la personalidad acorde al sexo.
- Determinar si existen diferencias entre las dimensiones de la personalidad acorde al tiempo de servicio.
- Determinar si existen diferencias entre las dimensiones de adicción al trabajo acorde al sexo.
- Determinar si existen diferencias entre las dimensiones de adicción al trabajo acorde al tiempo de servicio.

1.5 Hipótesis y variables de la investigación

Las hipótesis formuladas, sustentan consideraciones teóricas referidas a la posible relación entre, determinados factores de personalidad consideradas por la teoría del Big Five Inventory y la adicción al trabajo planteadas por la Escala de Duwas postulando la existencia de una relación positiva y significativa entre ambas.

1.5.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre cada dimensión de personalidad y cada dimensión de adicción al trabajo en colaboradores de una empresa de servicios de Lima.

1.5.2. Hipótesis Específicas

1. Existen diferencias entre las dimensiones de la personalidad acorde al sexo.
2. Existen diferencias entre las dimensiones de la personalidad acorde al tiempo de servicio.
3. Existen diferencias entre las dimensiones de adicción al trabajo acorde al sexo.
4. Existen diferencias entre las dimensiones de adicción al trabajo acorde al tiempo de servicio.
5. Los niveles obtenidos en cada dimensión de personalidad son altos.
6. Los niveles obtenidos en cada dimensión de adicción al trabajo son altos.

1.5.3. Variables y definición operacional

Variable 1: Factores de Personalidad

Definición Operacional de Personalidad: Se conceptúa la personalidad por sus puntuaciones brindadas en el *Big Five Inventory* (BFI).

Tasación: Se presenta como una Escala de Intervalo. Es decir, en escala ordinal se ordena la medición de objetos, donde se presentan distancias o intervalo de números para los valores asignado a los objetos en función a la magnitud del atributo (Alarcón, 2013). En la siguiente tabla podemos apreciar las dimensiones y subdimensiones del BFI (Domínguez-Lara y Merino-Soto, 2018).

Tabla 1

Definición operacional de la variable Factores de Personalidad

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Factores de Personalidad	<p>Cúmulo de atributos y cualidades que conforman la forma particular de ser de los seres humanos.</p> <p>Plantea que los diferentes tipos de personalidad pueden manifestarse a través de cinco dimensiones, según Millón y Davis (1998).</p>	Respuestas de los participantes, las mismas que se valoran del 1 al 5.	<ul style="list-style-type: none"> – Extraversión. Valorada con los ítems: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36. – Afabilidad. Valorada con los ítems 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42. – Responsabilidad. Valorada con los ítems 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43. – Neuroticismo. Valorada con los ítems 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39 – Apertura. Valorada con los ítems 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41, 44 	Intervalo

Variable 2: Adicción al trabajo

Definición Operacional de Adicción al Trabajo: Se conceptúa la adicción al trabajo a partir de los niveles obtenidos en la puntuación de cada dimensión de la escala Duwas.

Tabla 2

Definición Operacional de la variable Adicción al Trabajo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Adicción al Trabajo	Adicción al trabajo, lo definen como un daño laboral de tipo psicosocial	Definida por la puntuación directa de cada dimensión cuyas	– Trabajo compulsivo. Valorada con los ítems 2; 5; 7; 9; 12; 15; 18.	Intervalo

caracterizado por el trabajo excesivo, debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso a trabajar constantemente. Salanova et al., (2008)

respuestas se valoran del 1 al 4.

- Trabajo excesivo. Valorada con los ítems 3; 4; 6; 8; 11; 13; 14; 17; 19.
 - Sobre Trabajo. Valorada con los ítems 1; 10; 16; 20.
-

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Diseño metodológico

Se empleó el método deductivo e hipotético, (Bunge, 2006), el cual presenta estos procesos: 1) Se plantea un problema en base a observar un caso específico; 2) Formulación de hipótesis explicativas 3) De manera cuantitativa se validan las hipótesis usando el raciocinio de deducción. La perspectiva fue cuantitativa, pues se procesó la data numéricamente y a través de análisis estadísticos.

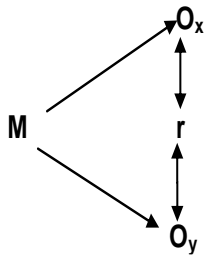
La investigación básica es la que se realizó, pues estuvo orientada para generar conocimientos científicos novedosos para luego generalizar la información hallada, según Sánchez (2005). La investigación tuvo nivel explicativo descriptivo; ya que, se describieron promedios como frecuencias y se calcularon cuantificaciones usando intervalos de confianza, buscando explicar la conducta de una variable en base a otras.

Este estudio tuvo diseño no-experimental correlacional; puesto que, las variables no sufrieron manipulación. Hernández et al., (2014) definen estos diseños como: investigaciones realizadas sin manipular deliberadamente alguna variable y que dichas variables son observadas en su entorno natural para luego ser analizadas; el estudio fue correlacional pues buscó relacionar las variables del presente estudio (Cazau, 2006), que fueron Factores de Personalidad y Adicción al Trabajo.

Se puede apreciar el diagrama del diseño de correlación empleado en el presente esbozo:

Figura 2

Representación gráfica del Modelo Correlacional



Fuente: Hernández et al. (2014)

En la figura 2, la letra M corresponde a la muestra, los colaboradores. Ox se refiere a las tasaciones de los Factores de personalidad (las variables independientes) y Oz representa la variable Adicción al Trabajo. La letra “r” alude a la correlación esperada entre las dos variables.

2.2. Diseño muestral

La clase de muestreo seleccionado fue no probabilística criterial u opinática, como lo señala Espinoza (2017). Para este estudio, la población total fue de 700 personas distribuidas en siguientes puestos:

Tabla 3*Distribución de la población, totalidad de colaboradores de una empresa retail*

PUESTO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Gerente	27	3.85
Jefe de Área	103	14.71
Analista	32	4.57
Asistente	50	7.14
Operativos (almacén, abarrotes, vendedor, caja, perecibles, electrodomésticos, bazar, comida preparada y recepción)	455	65
Seguridad	33	4.71
	700	100%

Fuente: Autora de la tesis, basándose en datos proporcionados por el área de Recursos Humanos de la empresa donde se realizó el presente estudio.

Se debe tener en cuenta que dadas las conexiones con la empresa *retail*, a la cual se le denominará con las siglas “WW” ésta designó una totalidad de 498 personas integrantes de su personal para ser utilizadas como muestra. Dada que esta cantidad excedía a la obtenida por muestreo probabilístico o por muestreo no probabilístico intencional se decidió trabajar con las 498 personas asignadas por la empresa; ya que, cubrían ampliamente los puestos de las mismas, superando así la dificultad de ubicar personal que trabaja en diferentes turnos y ubicaciones físicas.

Tabla 4*Distribución de la muestra con la cual se realizó el presente estudio*

PUESTO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Gerente	16	3.21
Jefe de Área	91	18.27
Analista	14	2.81
Asistente	30	6.02
Operativos (almacén, abarrotes, vendedor, caja, perecibles, electrodomésticos, bazar, comida preparada y recepción)	332	66.66
Seguridad	15	3.01

Fuente: Autora de la tesis, basándose en datos proporcionados por el área de Recursos Humanos de la empresa donde se realizó el presente estudio.

Criterios de inclusión

- Ser trabajador activo a la fecha de la encuesta de la empresa *retail* “WW”.
- Disposición para rendir las evaluaciones (Consentimiento Informado).

Criterios de exclusión

- No ser trabajador activo a la fecha en que se aplicaron los cuestionarios en la empresa de *retail* “WW”.
- No disposición para rendir las evaluaciones (No firma del Consentimiento Informado).

2.3. Técnicas para recolectar información

Los instrumentos constaron de los cuestionarios: a) *Big Five Inventory*; b) La escala de adicción a trabajar (DUWAS), c) Ficha socio-demográfica.

Big Five Inventory (BFI 44)

- Autor: John, O. P., Donahue, E. M. & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory- Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: Institute of Personality
- Objetivo: Evaluar los 5 grandes factores de personalidad. Extraversión (8 ítems); Afabilidad (9 ítems); Responsabilidad (9 ítems); Neuroticismo (8 ítems); Apertura (10 ítems).

- Presentación: Cuestionario tipo Likert con cinco alternativas de respuesta. (Muy en Desacuerdo; Ligeramente en Desacuerdo; Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo); Ligeramente de Acuerdo; Muy de Acuerdo).
- Tipo de aplicación: Individual y/o grupal.
- Calificación: Sus puntuaciones se obtienen por la suma simple de los ítems: a mayor puntuación, mayor presencia del atributo en el evaluado
- Tiempo de aplicación: de 5 a 8 minutos.
- Dimensiones: Cinco.
- Número de ítems: 44.
- Los autores del instrumento reportaron una validez significativa obtenida por el método del criterio de jueces. Se obtuvo un Coeficiente de V de Aiken (1988) significativo. La confiabilidad del instrumento se comprobó por los autores empleando la Prueba Alfa de Cronbach (.92).

El *Big Five Inventory* fue adaptado a la realidad peruana por Domínguez - Lara y Merino-Soto el año 2018, en una muestra no probabilística incidental de 332 alumnos de una entidad educativa superior privada de Lima. Encontrándose correlaciones con magnitud aceptable con la versión original. Con índices de fiabilidad (α promedio = .60). Con indicadores psicométricos favorables, estructura coherente a nivel de sus

factores, que posibilitan su aplicación en estudios grupales y de investigación básica.

Adaptación de *Big Five Inventory* por la autora de la presente investigación:

Tabla 5

Revisión de ítems del Big Five Inventory por los jueces expertos seleccionados para el presente estudio.

N° de ítem	Ítem original	Experto quien propuso la modificación	Ítem modificado y que integró el cuestionario definitivo
1	Es bien hablador.	Johnny Erick Enciso Ríos	Soy bien hablador.
6	Es reservado.	Mary Isabel Padilla Rojas. Johnny Erick Enciso Ríos	Soy reservado(a), no suelo contar lo que me ocurre a las demás personas.
16	Tiende a ser callado.	Johnny Erick Enciso Ríos	Tiendo a ser callado(a).
27	Es a veces tímido, inhibido	Johnny Erick Enciso Ríos	A veces soy tímido(a), inhibido(a)
24	Es generalmente confiado.	Mary Isabel Padilla Rojas. Johnny Erick Enciso Ríos	Por lo general soy una persona que confía en los demás
13	Inicia disputas con los demás.	Johnny Erick Enciso Ríos	Inicio disputas con los demás.
14	Es un trabajador cumplidor, digno de confianza.	Johnny Erick Enciso Ríos	Soy un(a) trabajador(a) responsable, digno de confianza.

18	Tiende a ser desorganizado.	Johnny Erick Enciso Ríos	Tiendo a ser desorganizado(a).
25	Tiende a ser flojo, vago.	Johnny Erick Enciso Ríos	Tiendo a ser flojo, vago.
42	Se distrae con facilidad.	Johnny Erick Enciso Ríos	Me distraigo con facilidad.
4	Es depresivo, melancólico.	Johnny Erick Enciso Ríos	Soy depresivo(a), melancólico.
15	Con frecuencia se pone tenso.	Johnny Erick Enciso Ríos	Con frecuencia me pongo tenso(a).
26	Se preocupa mucho por las cosas.	Johnny Erick Enciso Ríos	Me preocupo mucho por las cosas.
30	Es temperamental, de humor cambiante.	Johnny Erick Enciso Ríos	Soy temperamental, de humor cambiante.
38	Se pone nervioso con facilidad.	Johnny Erick Enciso Ríos	Me pongo nervioso(a) con facilidad.
9	Es calmado, controla bien el estrés.	Johnny Erick Enciso Ríos	Soy calmado(a), controlo bien el estrés.
19	Es emocionalmente estable, difícil de alterar.	Johnny Erick Enciso Ríos	Soy emocionalmente estable, difícil de alterar.
35	Mantiene la calma en situaciones difíciles.	Johnny Erick Enciso Ríos	Mantengo la calma en situaciones difíciles.
10	Tiene intereses muy diversos.	Johnny Erick Enciso Ríos	Tengo interés por diversos temas
12	Prefiere trabajos que son rutinarios.	Johnny Erick Enciso Ríos	Prefiero trabajos que son rutinarios.

23	Es inventivo.	Mary Isabel Padilla Rojas. Pamela Inés Aguirre Parra.	Soy innovador.
44	Tiene pocos intereses artísticos.	Johnny Erick Enciso Ríos	Tengo pocos intereses artísticos.

Fuente: autora de la tesis

En la tabla 5 se plasman aquellos ítems del BFI que fueron observados por los jueces expertos, y en la tercera columna se muestra cómo fueron redactados para el cuestionario que se usó en el presente estudio, acorde a las sugerencias brindadas (para mayor detalle, ver Anexo B).

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad de la prueba piloto realizada para el Big Five Inventory

Nº de participantes	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
60	,856	44

Fuente: autora de la tesis

Tabla 7

Correlación entre los ítems y alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido del Big Five Inventory.

Nº de ítem del BFI	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	,478	,850
2	-,354	,869
3	,582	,849
4	,607	,846
5	,600	,848

6	,279	,855
7	,488	,851
8	-,056	,863
9	,563	,849
10	,448	,851
11	,509	,850
12	,185	,857
13	-,278	,864
14	,377	,853
15	,483	,849
16	,452	,850
17	,398	,852
18	,162	,857
19	,366	,852
20	,585	,849
21	,653	,849
22	-,280	,863
23	,778	,846
24	,064	,859
25	,200	,855
26	-,237	,865
27	,075	,861
28	,286	,854
29	,523	,851
30	,376	,852
31	,658	,847
32	,670	,847
33	-,541	,871
34	,563	,849
35	,539	,850
36	,560	,849
37	,495	,851
38	,451	,851
39	,598	,847
40	,533	,850
41	,556	,851
42	,177	,856
43	,582	,848
44	,251	,855

Fuente: autora de la tesis

Se observó en la sexta tabla que dicho índice alfa del cuestionario *BFI total* es de .856, el cual es considerado alto e indica que el presente cuestionario tiene un adecuado nivel de consistencia interna. Para la séptima tabla, véase la relación del puntaje de cada ítem con el global del cuestionario, además de cómo los índices alfa mejorarían cuando algún ítem fuera retirado. Frente a ello, se

observó que no era significativo retirar alguno de los ítems del cuestionario; sin embargo, se revisó la redacción de los ítems 2, 8, 13, 22, 26 y 33; pues, obtuvieron relación negativa, y se precisaron dichos ítems con el fin de mejorar su entendimiento por parte de los participantes (ver Anexo B).

b) Escala de Adicción al trabajo

- Autor: Schaufeli DutchWork Addiction Scale (DUWAS).
- Objetivo: Evaluar los niveles de adicción al trabajo.
- Tipo de aplicación: Individual y/o grupal.
- Formato: Cuestionario tipo Likert con 4 alternativas de respuesta.
- Direccionalidad de los ítems: Positiva y negativa
- Calificación: De acuerdo a la alternativa escogida.
- Tiempo de aplicación: de 5 a 8 minutos.
- Dimensiones: Dos
- Número de ítems: 20.

Esta escala ha sido validada para Perú por Rocha (2017) en una muestra pequeña de 60 personas, este autor encontró valores de .691 y .752 en cada dimensión junto con el valor global que fue .852, considerándolo aceptable para el presente trabajo. El análisis factorial en la validación de constructo arrojó la cifra de .75 para cada ítem, encontrando que los ítems fueron adecuados en la medición de la variable analizada.

Para efectos del presente estudio, se procedió a validar este instrumento en población de colaboradores de una empresa *retail*, mediante juicio de expertos. Así mismo, procedió a efectuarse una prueba piloto con dicho instrumento para hallar en nivel de consistencia interna.

Tabla 8

Revisión de expertos de la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS)

N° de ítem	Ítem original	Experto quien propuso la modificación	Ítem modificado y que integró el cuestionario definitivo
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj	Mary Isabel Padilla Rojas	Parece que estuviera en carrera contra el tiempo
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado	Mary Isabel Padilla Rojas	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros terminaron su jornada laboral
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos	Pamela Inés Aguirre Parra. Mary Isabel Padilla Rojas.	Generalmente estoy ocupado, tengo muchas tareas por realizar
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo	Mary Isabel Padilla Rojas	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que debo
9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que	Mary Isabel Padilla Rojas	Siento que tengo un impulso interno de que debo trabajar duro, sea que lo quiera o no.

es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no.

15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto	Mary Isabel Padilla Rojas	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no es de mi agrado
18	Trabajo los fines de semana.	Mary Isabel Padilla Rojas	Trabajo en mis días de descanso

Fuente: autora de la tesis

Se plasman en la tabla 8 aquellos reactivos del DUWAS que fueron observados por los jueces expertos, y en la tercera columna se muestra cómo fueron redactados para el cuestionario que se usó en el presente estudio, acorde a las sugerencias brindadas (para mayor detalle, ver Anexo C).

Tabla 9

Estadísticas de fiabilidad de la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS)

N° de participantes	Alfa de Cronbach	N° de ítems
60	,875	20

Fuente: autora de la tesis

Tabla 10

Correlación entre los ítems, media, varianza y alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido de la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS).

N° de ítem del DUWAS	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	-,041	,885
2	-,078	,887
3	,322	,874
4	,557	,867
5	,513	,868
6	,574	,866
7	,615	,864

8	,512	,869
9	,460	,870
10	,449	,871
11	,701	,862
12	,419	,871
13	,622	,864
14	,571	,866
15	,663	,862
16	,558	,867
17	,447	,871
18	,405	,872
19	,654	,864
20	,579	,866

Fuente: autora de la tesis

Se observa en la novena tabla que el índice alfa para la escala DUWAS total es de .875, el cual es considerado alto e indica que el presente cuestionario tiene un adecuado nivel de consistencia interna. La tabla 10 muestra la relación de cada reactivo con el reactivo global del cuestionario; así como los índices Alfa mejorarían cuando algún reactivo fuera retirado. Frente a ello, se observó que no era significativo retirar alguno de los ítems del cuestionario; sin embargo, se revisó la redacción de los ítems 1 y 2; pues, obtuvieron relación negativa, y se precisaron dichos ítems con el fin de mejorar su entendimiento por parte de los participantes (ver Anexo C).

2.4. Técnicas estadísticas para procesar la información

Se contrastaron las hipótesis de investigación a través del procesamiento de correlación que fue realizado.

Dicha cifra de relación, indicada por Mason y Lind (1998), manifiesta la afinidad o asociación de las variables estudiadas. Para procesar

estadísticamente la data se utilizó el procesador SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Versión. 25. Del mismo modo, se elaborarán las respectivas figuras para la data descriptiva.

2.5. Procedimientos

- Se coordinó con los directivos y autoridades de la empresa donde se realizó el estudio con el fin de disponer de los permisos y facilidades del caso.
- Se realizó la búsqueda de teorías sobre las variables estudiadas, junto con sus antecedentes en el plano nacional como extranjero.
- Adaptación de cuestionarios seleccionados en base a las particularidades del grupo poblacional en estudio, que eran colaboradores de una empresa *retail* de Lima; la revisión de jueces y ejecución de una prueba piloto en una muestra similar que sirvió para analizar la consistencia interna de los instrumentos.
- Los instrumentos seleccionados fueron aplicados a la muestra del presente estudio.
- A través del programa estadístico computarizado (*Statistical Package for Social Science*, SPSS Ver. 25 para Windows), se procesó la información obtenida.
- Con dichos resultados estadísticos procedió a comprobarse las hipótesis planteadas.

2.6. Aspectos éticos

1. Se efectuó el estudio en base a los procedimientos determinados por la universidad y se requirieron las autorizaciones oportunas para obtener la data sin ningún tipo de falseamiento.
2. La pesquisa indagó sobre el mejoramiento en la comprensión y generación de valor en las compañías y sus grupos de interés.
3. El trabajo de investigación guardó la originalidad y autenticidad buscando un aporte por parte de la tesista hacia la comunidad científica.
4. Los participantes leyeron previamente los objetivos del presente estudio y rindieron las evaluaciones de manera voluntaria.
5. Los participantes en la investigación fueron seleccionados en forma justa y equitativa y sin prejuicios personales o preferencias. Se respetó la autonomía de los participantes.
6. Se respetaron los resultados obtenidos, sin modificar las conclusiones, simplificar, exagerar u ocultar los resultados. No se utilizaron datos falsos ni se elaboraron informes intencionados.
7. No se cometió plagio, se respetó la propiedad intelectual de los autores y se citó de manera correcta cuando se utilizaron partes de textos o citas de otros autores.
8. Se contó con el previo consentimiento confirmado de los encuestados.

CAPÍTULO III RESULTADOS

En el presente capítulo se procedió a presentar los resultados obtenidos en el presente estudio, acorde a las hipótesis y objetivos que se han planteado.

3.1. Prueba de normalidad de los datos.

Tabla 11

Prueba de normalidad para los datos de los factores de personalidad del BFI y las dimensiones de Adicción al trabajo.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Extraversión	,070	498	,000
Amabilidad	,114	498	,000
Responsabilidad	,122	498	,000
Neuroticismo	,089	498	,000
Apertura	,072	498	,000
Trabajo excesivo	,074	498	,000
Compulsión para trabajar	,095	498	,000
Sobre-trabajo	,108	498	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 11, se puede observar que el nivel de significancia en la prueba de Komogorov-Smirnov es de .00 y que es menor a .05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos obtenidos en el presente estudio no son normales. En consecuencia, se emplearon en esta investigación los estadísticos no paramétricos de Coeficiente de correlación de Spearman y U de Mann-Whitney, H de Kruskas Wallis para el análisis inferencial.

3.2. Contrastación de la hipótesis general.

La hipótesis general plantea que existe relación entre cada dimensión de la personalidad con cada dimensión de adicción al trabajo.

Tabla 12

Análisis de correlación entre los factores de personalidad del BFI y las dimensiones de Adicción al trabajo DUWAS.

			Trabajo excesivo	Compulsión para trabajar	Sobre- trabajo
Rho de Spearman	Extraversión	Coeficiente de correlación	-,105*	-,085	-,172**
		Sig. (bilateral)	,019	,057	,000
	Amabilidad	Coeficiente de correlación	-,087	-,002	-,150**
		Sig. (bilateral)	,052	,968	,001
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	-,155**	-,101*	-,239**
		Sig. (bilateral)	,001	,024	,000
	Neuroticismo	Coeficiente de correlación	,270**	,161**	,192**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	Apertura	Coeficiente de correlación	-,077	-,024	-,138**
		Sig. (bilateral)	,086	,587	,002

Nota: N= 498

En la tabla 12 se puede observar que la dimensión de personalidad Extraversión guarda relación con las dimensiones de Adicción al trabajo que son Trabajo Excesivo y Sobre-trabajo ($p = .019$ y $.00 < .05$), rechazando la hipótesis nula, y que esta relación es inversa y baja; es decir, que mientras los participantes de la muestra sean más Extravertidos, menos trabajo excesivo tendrán y se

recargarán menos de trabajo. Extraversión no guarda relación con Compulsión para el trabajo ($p=.057 > .05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

La dimensión de personalidad Amabilidad guarda relación con la dimensión de Adicción al trabajo Sobre-trabajo ($p= .001 < .05$), rechazando la hipótesis nula, además esta relación es inversa y baja; es decir, que mientras los participantes de la muestra sean más amables, menos se recargarán. Amabilidad no guarda relación con Trabajo excesivo ni Compulsión para el trabajo ($p=.052$ y $0968 > .05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

La dimensión de personalidad Responsabilidad guarda relación con las dimensiones de Adicción al trabajo que son Trabajo Excesivo, Compulsión para trabajar y Sobre-trabajo ($p < .05$), rechazando la hipótesis nula, y esta relación es inversa y baja; ya que, mientras los participantes de la muestra sean más responsables, menos trabajo excesivo, compulsión para trabajar y sobre-trabajo tendrán.

Respecto a la dimensión de personalidad Neuroticismo, ésta guarda relación con todas las dimensiones de Adicción al trabajo ($p= .00 < .05$), rechazando la hipótesis nula, dicha relación es directa y baja con las dimensiones Compulsión para trabajar y Sobre-trabajo, y la relación es directa y moderada con Trabajo excesivo; es decir, que mientras los participantes de la muestra más puntúen en Neuroticismo, tendrán la tendencia a tener trabajo excesivo, compulsión para trabajar y sobre-cargarse de trabajo.

Por último, la dimensión de personalidad Apertura guarda relación con la dimensión de Adicción al trabajo Sobre-trabajo ($p = .002 < .05$), rechazando la hipótesis nula, dicha relación es inversa y baja, entendiendo que mientras más apertura tengan los participantes, menos se sobrecargan de trabajo. Por otra parte, Apertura no guarda relación con Trabajo excesivo y Compulsión para trabajar ($p = .086$ y $.587 > .05$), aceptando en este caso la hipótesis nula.

3.3. Contrastación de la primera, segunda, tercera y cuarta hipótesis específica.

En las siguientes líneas, se analizaron las dimensiones de la personalidad y las dimensiones de adicción al trabajo en base a las variables sociodemográficas de sexo de los participantes, y tiempo de labor en la empresa donde se realizó el estudio.

Tabla 13

Promedio de las puntuaciones directas de los factores de personalidad del BFI y las dimensiones de Adicción al trabajo DUWAS de acuerdo al sexo de los participantes.

	Sexo_Participantes	N	Rango promedio
Extraversión	Varón	253	244,36
	Mujer	243	252,81
Amabilidad	Varón	253	236,52
	Mujer	243	260,97
Responsabilidad	Varón	253	233,64
	Mujer	243	263,97
Neuroticismo	Varón	253	249,66
	Mujer	243	247,30
Apertura	Varón	253	257,90
	Mujer	243	238,72
Trabajo Excesivo	Varón	253	246,25

Compulsión Trabajo	Mujer	243	250,84
	Varón	253	246,39
Sobre Trabajo	Mujer	243	250,69
	Varón	253	233,93
	Mujer	243	263,67

Nota: N = 496

Tabla 14

Análisis de las diferencias de medias de los puntajes de los factores de personalidad del BFI y las dimensiones de la Escala de Adicción al Trabajo DUWAS de acuerdo al sexo de los participantes.

	Extrav ersión	Amabilid ad	Respons abilidad	Neurotici smo	Apertura	Trabajo Excesivo	Compul. Trabajo	Sobre Trabajo
U de Mann-Whitney	29693	27709,5	26980,5	30447,0	28362,5	30170,0	30206,5	27053,5
Sig. Asintótica (bilateral)	,511	,056	,018	,854	,136	,721	,737	,020

a. Variable de agrupación: Sexo_Participantes

Fuente: autora de la tesis

En la tabla 14, se observa que el nivel de significancia para las dimensiones Responsabilidad y Sobre-trabajo, es menor a .05 ($p = .018$ y $.020$ respectivamente), llevando a rechazar la hipótesis nula y a deducir que en estas dimensiones existen diferencias acordes al sexo de los participantes. En la tabla 13 se observa que, en esta diferencia, las mujeres suelen ser más responsables; así como, la mujer se sobre cargan de trabajo más que los varones. En el resto de las dimensiones no se encuentran diferencias significativas acorde al sexo de los participantes ($p > .05$), aceptando la hipótesis nula.

Tabla 15

Promedio de las puntuaciones directas de los factores de personalidad del BFI y las dimensiones de Adicción al trabajo de acuerdo al tiempo de labor en la empresa actual de los participantes.

	Tiempo de labor en la empresa actual	N	Rango promedio
Extraversión	Menos de 1 año	36	205,64
	1 a 2 años	120	223,13
	2 a 4 años	141	228,99
	Más de 4 años	201	287,49
Amabilidad	Menos de 1 año	36	246,35
	1 a 2 años	120	224,55
	2 a 4 años	141	236,68
	Más de 4 años	201	273,96
Responsabilidad	Menos de 1 año	36	198,33
	1 a 2 años	120	211,48
	2 a 4 años	141	231,12
	Más de 4 años	201	294,25
Neuroticismo	Menos de 1 año	36	283,31
	1 a 2 años	120	253,25
	2 a 4 años	141	254,39
	Más de 4 años	201	237,77
Apertura	Menos de 1 año	36	211,38
	1 a 2 años	120	230,65
	2 a 4 años	141	229,51
	Más de 4 años	201	281,60
Trabajo excesivo	Menos de 1 año	36	251,46
	1 a 2 años	120	256,01
	2 a 4 años	141	244,65
	Más de 4 años	201	248,67
Compulsión para trabajar	Menos de 1 año	36	288,99
	1 a 2 años	120	265,33
	2 a 4 años	141	246,91
	Más de 4 años	201	234,79
Sobre-trabajo	Menos de 1 año	36	231,31
	1 a 2 años	120	268,18
	2 a 4 años	141	241,72
	Más de 4 años	201	247,06

Nota: N = 498

Fuente: autora de la tesis

Tabla 16

Análisis de las diferencias de medias de los puntajes de los factores de personalidad del BFI y las dimensiones de la Escala de Adicción al Trabajo DUWAS de acuerdo al tiempo de labor en la empresa actual de los participantes.

	Extraversión	Amabilidad	Responsabilidad	Neuroticismo	Apertura	Trabajo excesivo	Compulsión para trabajar	Sobretrabajo
H de Kruskal-Wallis	24,352	10,697	34,811	3,582	17,370	,421	6,362	3,124
GI	3	3	3	3	3	3	3	3
Sig. Asintótica	,000	,013	,000	,310	,001	,936	,095	,373

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Tiempo de labor en la empresa actual

Fuente: autora de la tesis

En la tabla 16, se observa que el nivel de significancia para las dimensiones Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad y Apertura, es menor a .05 ($p = .00$, .013, .000 y .001 respectivamente), llevando a rechazar la hipótesis nula y a deducir que en estas dimensiones existen diferencias acordes al tiempo de labor en la empresa donde laboran los participantes del presente estudio. En la tabla 15 se observa que, en esta diferencia, las personas que vienen laborando más de 4 años y las que laboran de 2 a 4 años suelen ser más extravertidas que quienes vienen laborando menos de 2 años.

Los participantes que laboran más de 4 años suelen ser los más amables, seguido de quienes recién viene laborando menos de un año. Los menos amables, vendrían a ser quienes vienen laborando de 1 a 2 años.

Las personas más responsables, fueron aquellos quienes vienen laborando más de 4 años, seguido de lejos de quienes laboran de 2 a 4 años, las personas que puntuaron más bajo en Responsabilidad, fueron aquellas que vienen laborando menos de 1 año.

Las personas que muestran mayor Apertura, fueron quienes vienen laborando más de 4 años, seguido de lejos de quienes vienen laborando de 1 a 2 años. Las personas que puntuaron más bajo en Apertura, fueron quienes vienen laborando menos de 1 año.

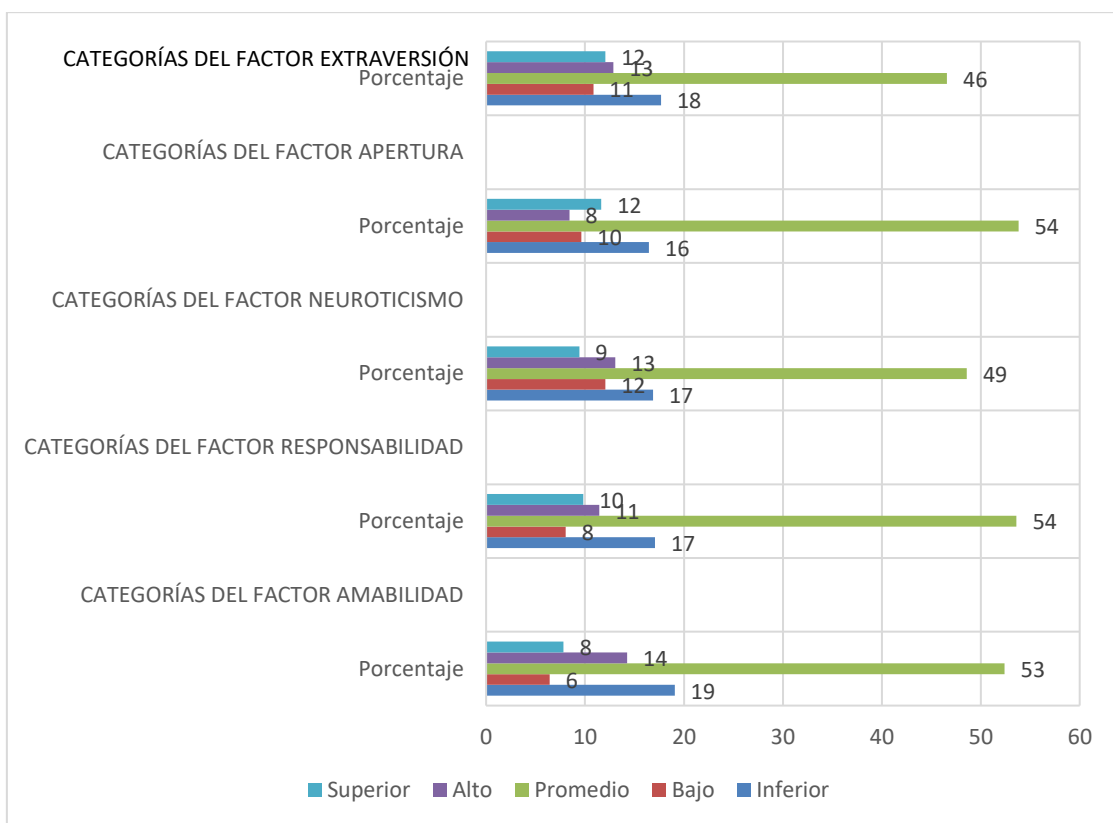
Respecto a las dimensiones Neuroticismo, Trabajo excesivo, Compulsión para el trabajo y Sobre trabajo, el nivel de significancia es menor a .05 ($p = .310, .936, .095$ y $.373$ respectivamente), llevando a aceptar la hipótesis nula y a concluir que los puntajes de estas dimensiones no se ven afectadas por el tiempo en que laboran en la empresa.

3.4. Contrastación de la quinta y sexta hipótesis específica.

A continuación, se analizaron de manera descriptiva los niveles obtenidos en porcentajes, en las dimensiones de personalidad y las dimensiones de adicción al trabajo.

Figura 3

Porcentaje de participantes de acuerdo a las categorías por cada factor de personalidad del Big Five Inventory (BFI)



Fuente: autora de la tesis

En la figura 3 se puede observar que el 46% de los participantes obtuvieron una categoría Promedio en Extraversión, el 25% obtuvieron categoría Alto y Superior y un 29% las categorías Bajo e Inferior.

Respecto a la dimensión Apertura, el 54% de los participantes obtuvieron una categoría Promedio, el 20% las categorías Alto y Superior y el 26% las categorías Bajo e Inferior.

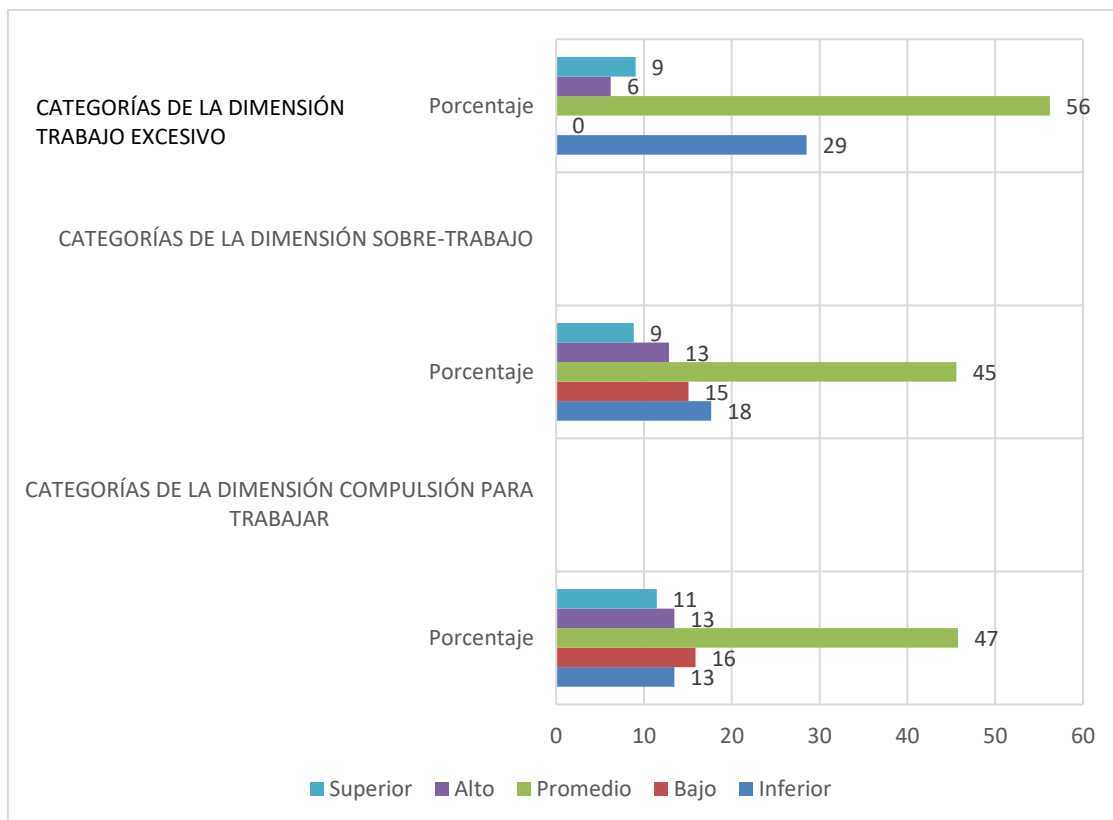
En la dimensión Neuroticismo, el 49% de las personas encuestadas obtuvo la categoría Promedio, el 22% las categorías Alto y Superior y 29% las categorías Bajo e Inferior.

En la dimensión Responsabilidad, el 54% obtuvo la categoría Promedio, el 31% obtuvo las categorías Alto y Superior, y el 25% las categorías Bajo e Inferior.

Y para finalizar, en lo que respecta a la dimensión Amabilidad, el 53% de los trabajadores de la empresa *retail*, donde se realizó el presente estudio, obtuvo la categoría promedio, el 22% obtuvo las categorías Alto y Superior, y el 25% las categorías Bajo e Inferior.

Figura 4

Porcentaje de participantes de acuerdo a las categorías por cada dimensión de la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS)



Fuente: autora de la tesis

En la figura 4 se puede observar que el 56% de los participantes obtuvieron una categoría Promedio en Trabajo excesivo, el 15% obtuvieron categoría Alto y Superior y un 29% la categoría Inferior.

Respecto a la dimensión Sobre-trabajo, el 45% de los participantes obtuvieron una categoría Promedio, el 22% las categorías Alto y Superior y el 33% las categorías Bajo e Inferior.

En la dimensión Compulsión para trabajar, el 47% de las personas encuestadas obtuvo la categoría Promedio, el 24% las categorías Alto y Superior y 29% las categorías Bajo e Inferior.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

A continuación, se procede a ahondar secuencialmente los resultados encontrados.

No debe olvidarse que la adicción al trabajo (*workaholism*) es un problema psicosocial que conlleva consecuencias negativas para el trabajador (ansiedad, conductas compulsivas, aislamiento social, etc.), para la organización (disminución del rendimiento, conflictos sociales, etc.), para la familia y para los ambientes extra organizacionales (divorcios, problemas familiares, disminución de las redes sociales, etc.). La presente investigación permitió determinar objetivamente, a través un trabajo de recolección de datos procesados estadísticamente, la confirmación del planteamiento teórico que postulaba que determinados factores de personalidad se relacionan de manera directa y significativa con la adicción al trabajo. Si bien existen numerosos instrumentos de corte factorialista para la evaluación de la personalidad, como indicó Quispe (2016), se ha considerado factible emplear el Cuestionario Big Five Inventory (BFI), la cual no es una prueba muy utilizada para medir la personalidad, a pesar de ser altamente válida y confiable; de esta manera, se logró recalcar ciertas ventajas de dicha prueba en comparación con las ya mencionadas.

Se encontró correlaciones significativas entre la Dimensión Neuroticismo y las tres Dimensiones de la Escala de Adicción al Trabajo de Duwas. El Neuroticismo correlacionó con el trabajo excesivo (.27**) con Compulsión por Trabajar (.161**) y con Sobre-Trabajo (.192**). Estos resultados, según lo encontrado por Ballesteros et al., (2003) indicarían que los adictos al trabajo

presentan rasgos asociados a la ansiedad, la depresión, la hostilidad o la irritabilidad de los. Es decir, el adicto al trabajo tendría una base neurótica bastante intensa, sería una persona que encauza sus tendencias neuróticas a través del trabajo excesivo. El problema, en esta circunstancia, radicaría en que el trabajólico tiene una necesidad creciente de trabajar, lo cual, en principio no sería negativo o criticable, el problema en esencia radica en dos aspectos críticos: a) No pueden limitar racionalmente este impulso a trabajador, de manera que termina perjudicando su habitual estilo de vida, interfiriendo gravemente en su desempeño en otras actividades; b) El trabajo que realizan, al ser básicamente compulsivo, no resulta idóneo. Es decir, priorizan la cantidad o la intensidad de la actividad en desmedro de la calidad de lo producido, derivando en resultados perjudiciales para la empresa y para el mismo trabajador que, al final, es evaluado negativamente por la organización. Al respecto, Del Líbano et al. (2006) precisa que la adicción al trabajo es una alteración psicosocial y, por esta razón, implica consecuencias negativas para el mismo trabajador (ansiedad, conductas compulsivas, aislamiento social, etc.); así como también, para la empresa que lo acoge (disminución del rendimiento, conflictos sociales, etc.); c) todo adicto al trabajo no es plenamente consciente de su propia adicción, ignora que se trata de un comportamiento patológico, situación que es reforzada porque, su excesiva actividad es bien vista y valorada por observadores externos que ignoran sus implicancias profundas. Echeburúa (2009) precisa que los adictos al trabajo por lo general, presentan junto con esta adicción otras adicciones; es decir, tienen adicciones múltiples, como, por ejemplo, la incapacidad de decir no –sobre todo- si se trata de figuras de autoridad o poder. Acerca de la relación entre personalidad

y adicción al trabajo hay que precisar que Spence y Robbins (1992) plantean que un adicto al trabajo es una persona que se siente impulsada a trabajar, no tanto por las demandas o placer encontradas en él, sino debido a factores internos que obligan a la persona haciéndola sentirse culpable si no trabaja. En este contexto, Scott et al. (1997) señalaron tres factores básicos que tipifican a los trabajajólicos: tendencia a sacrificar la vida familiar y social por dedicarse impulsivamente a trabajar; así como, tendencia a tener siempre presente su trabajo, aunque no se esté en él, se trata de una obsesión que le impide desligarse de su actividad laboral; y por último, vocación por trabajar largas horas por encima de la normatividad institucional, más allá de las expectativas de desempeño o de sus necesidades financieras.

Sin embargo, es importante indicar como señala Casaretto (2009), que no todas las personas que laboran en exceso son adictos, hay personas que padecen de estrés crónico y el trabajo en exceso es realizado para compensar la falta de eficiencia derivada de sus limitaciones o dolencias corporales, esto no significa que dicha persona sea un adicto, pues el adicto siente placer por trabajar en exceso, mientras que la persona que trabaja en exceso debido –por ejemplo- a la situación económica lo hace por la angustia de no poder cubrir sus necesidades personales o de su familia, cosa diferente y totalmente explicable. Al respecto Castañeda (2010) indica que los adictos al trabajo carecen de la capacidad para “desenchufarse” de su tendencia patológica a trabajar en exceso, no asumiendo los necesarios controles para conservar su salud física y mental. Cuando el adicto al trabajo percibe que sus patrones de conducta son inadecuados y peligrosos, manifiestan una grave pérdida del autocontrol y una marcada impericia para

regular horarios racionales y modificar sus nocivos comportamientos fuertemente enraizados.

En cuanto a las otras dimensiones de personalidad consideradas por el *Big Five Inventory*, es decir, la Extraversión, la Amabilidad, la Responsabilidad y la Apertura, se encontraron correlaciones negativas y significativas con las dimensiones de la Adicción al Trabajo. La relación negativa y baja entre la extroversión y la adicción al trabajo podría explicarse por los rasgos referidos por el estudio de Ballesteros (2003) quien señaló que las personas trabajólicas se caracterizan por la hostilidad, la irritabilidad, una alta incapacidad para relajarse y para gozar, características estas muy alejadas de la extroversión, la amabilidad y la apertura. Es decir, cuando se incrementa la extroversión del trabajólico disminuye su tendencia al trabajo excesivo y al sobre trabajo. Igual sucede al aumentar los otros componentes, como la responsabilidad y la apertura. La correlación negativa entre el rasgo de personalidad “responsabilidad” y la adicción al trabajo puede entenderse en el hecho que el trabajólico se preocupa esencialmente por la cantidad e intensidad del trabajo, no por su calidad. Se trata de un trabajo no sistemático realizado por el hecho de realizarlo a como dé lugar. Como indica certeramente Garrido (2014), la adicción al trabajo suele enmascararse bajo la apariencia de responsabilidad, dedicación al trabajo, y sacrificio de la vida personal. Este sistema de ocultamiento, permite que la opinión social, familiar y personal –aparentemente- valore positivamente este comportamiento porque es muy difícil detectarlo y diagnosticarlo correctamente. La relación negativa, entre el rasgo “apertura” y el “sobre trabajo” se explica probablemente porque, la apertura implica una abertura a los otros puntos de

vista y procedimientos diferentes, lo cual es difícil, para una estructura de personalidad, obsesivamente orientada a llevar a cabo su trabajo, sujeto rígidamente a sus tendencias compulsivas difícilmente modificables.

Esta obsesión compulsiva por el trabajo esclarece diferencias claras, entre la persona que ama su trabajo (*engagement*) y un adicto, la cual –a nuestro juicio– radica en la motivación. Es decir, una persona equilibrada, que ama su trabajo (*engagement*) no se olvida de su tiempo libre por mucho trabajo que tenga, y esta eficiencia es lo que hace de él un buen profesional, mientras que el adicto al trabajo no puede desprenderse de su tendencia a laborar obsesivamente. No debe olvidarse que el trabajador *engaged* se siente feliz, dentro como fuera, de su trabajo, porque está motivado y siente que se está realizando positivamente, a diferencia del adicto que, obsesionado por el trabajo, no es feliz ni con su trabajo ni con su vida, tal como indica Benítez (2014).

Las correlaciones más significativas de tipo inverso (negativas) se encontraron básicamente entre las dimensiones de personalidad y la dimensión sobre- trabajo. Las dimensiones de personalidad Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad y Apertura correlacionaron negativamente, en primer lugar, con la dimensión Sobre-Trabajo y en menor grado con la Dimensión Trabajo Excesivo y Compulsión para Trabajar. Esto indicaría que al disminuir la Extraversión, la Amabilidad, la Responsabilidad y la Apertura aumenta el Sobre trabajo, el Trabajo Excesivo y la Compulsión para Trabajar. Esta circunstancia, tratándose de la personalidad trabajólica, podría interpretarse como que esta personalidad al retraer su Extraversión, su Amabilidad, su Responsabilidad y su Apertura, a consecuencia de su estructura de personalidad, cubre o complementa las

carencias derivadas de estas restricciones incrementando su carga laboral.

Similares al estudio de Ballesteros et al., (2003), quienes indicaron que, cuando se incrementa la extroversión y la amabilidad del trabajólico disminuye su tendencia al trabajo excesivo y al sobre trabajo.

La Hipótesis Específica 1 y 3, planteaba que existen diferencias entre las dimensiones de la personalidad y las dimensiones de adicción al trabajo de acuerdo al sexo de los participantes. Se encontraron diferencias significativas en las dimensiones de Amabilidad, y de Responsabilidad. Este hallazgo lleva a señalar que las mujeres obtuvieron una mayor puntuación en amabilidad y responsabilidad que los varones. Esta situación es explicable en la medida que, tratándose de una empresa de *retail*, caracterizada por su buen servicio al cliente, la selección y capacitación inciden en estos aspectos, sobre todo tratándose de personal de línea cuya función esencial es tratar al cliente. Estos hallazgos coinciden con las investigaciones de Salanova (2005), quien en un estudio encontró que la adicción al trabajo, se da mayoritariamente en mujeres, con nivel de estudios básico y que están menos satisfechas en su vida extralaboral. En la dimensión sobre-trabajo se encontró diferencias significativas en función al sexo, lo que se explicaría por la naturaleza del cargo, ya que las cajeras requieren de controles y verificaciones constantes, al inicio y fin de su trabajo, por las responsabilidades monetarias que su función implica.

La Hipótesis Específica 2 y 4, planteaba que existen diferencias entre las dimensiones de la personalidad y las dimensiones de adicción al trabajo de acuerdo al tiempo de labor de los participantes. Analizando las diferencias en las

dimensiones de personalidad, según el tiempo de labor en la empresa, se aprecia que en las dimensiones Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad y Apertura, existen diferencias de acuerdo al tiempo de labor en la empresa donde laboran los participantes del presente estudio. Las personas que laboran más de 4 años y las que laboran de 2 a 4 años suelen ser más extravertidas que quienes vienen laborando menos de 2 años. Asimismo, los participantes con más de 4 años de labor suelen ser más amables, seguido de quienes recién viene laborando menos de un año. Los menos amables vendrían a ser quienes vienen laborando de 1 a 2 años. Por su parte, las personas más responsables son quienes labran más de 4 años, seguidos de los que trabajan de 2 a 4 años, las personas con menor responsabilidad son, las que laboran menos de 1 año. En cuanto a las personas que muestran mayor Apertura, son aquellas que laboran más de 4 años, seguido de lejos de quienes vienen laborando de 1 a 2 años. Las personas que puntuaron más bajo en Apertura fueron quienes vienen laborando menos de 1 año. En la dimensión Neuroticismo, no se encontró diferencias en función al tiempo de servicios. Analizando las diferencias en las dimensiones de Adicción al Trabajo, según el tiempo de labor en la empresa, se aprecia que en las dimensiones Trabajo excesivo, Compulsión para el trabajo y Sobre-trabajo, no existen diferencias significativas de acuerdo al tiempo de servicio en la empresa.

Estos resultados concuerdan, en parte, con los hallazgos de Rocha (2017) quien ha reportado que, en función a la edad, existe una correlación mayor de las variables con la adicción al trabajo en el grupo de edad de vida adulta intermedia. Encontró, asimismo, que los participantes presentaban adicción al trabajo

moderada en función al sexo.

Boada-Grau et al., (2013) señalaron que existen variables facilitadoras de tipo sociodemográficas, entre las que se cuentan el sexo, la edad, el estado civil, la antigüedad en el puesto y la profesión en la adicción al trabajo. En la presente investigación se encontró diferencias en función al sexo y a la antigüedad en el puesto de trabajo. Sin embargo, es complicado diferenciar si estas diferencias pueden ser atribuibles a la personalidad trabajólica o si puede ser atribuible al predominio de personalidades de tipo A. Es decir, es de suma importancia hacer una diferenciación entre quien es una personalidad tipo A y una persona que padece el síndrome de adicción al trabajo. Las personalidades tipo A se caracterizan por ser perfeccionistas, muy trabajadores, suelen preferir trabajar solos, y les cuesta el tener que delegar. Un aspecto que diferencia a estas personas de los adictos al trabajo es que aquellos tienen capacidad para aprender a manejar el estrés, la ira y sus propios tiempos. En cambio, los adictos al trabajo, no demuestran la capacidad para “desconectarse” de su adicción.

No debe olvidarse, que el adicto al trabajo es una persona con fuertes niveles de Neuroticismo, que lo inducen al Trabajo Excesivo, a la Compulsión para Trabajar y al Sobre Trabajo. Esta situación, en el caso de la personalidad trabajólica, podría interpretarse como que estas personas encauzarían sus ansiedades, frustraciones y temores productos de su estructura neurótica de personalidad hacia el trabajo excesivo, el sobre trabajo y la compulsión para trabajar.

Mención aparte, merece la dimensión de *overwork* (sobre-trabajo) de la Escala de Duwas, la cual ha presentado correlaciones negativas y significativas con casi todas las dimensiones de la personalidad, menos con la de neuroticismo. Esta subescala está formada por los ítems 1, 10, 16 y 20 que textualmente son: 1. Me disgusta tener demasiado trabajo; 10. Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo; 16. Trabajo los fines de semana; 20. Me llevo trabajo a casa.

El contenido de estos ítems revela un apego inusitado a la actividad laboral. No hay que olvidar que, como señalan Salas-Blas y Copez-Lonzoy (2018) que en la actualidad se plantea la existencia de “adicciones sin droga” (adicción a internet, redes sociales, a las compras, a los juegos y videojuegos) también al trabajo. Este enfoque considera que los adictos, con o sin drogas, comparten similares características, tanto en el proceso de formación de su adicción, en su comportamiento adictivo, como en sus consecuencias. Se considera que ambos tipos de adicción son igualmente dañinos para las personas por generar un marcado déficit en las relaciones personales sociales y afectivas, influencia sobre sus estados emocionales, de salud física y mental, descontrol e impulsividad. En este sentido, la referencia al sobre-trabajo referenciada en los ítems señalados puede considerarse que constituye un indicador que nos alerta de la gravedad de la situación emocional y mental del trabajólico; ya que, una persona que trabaja aun estando enfermo, labora los fines de semana y se lleva el trabajo a casa, denota una fijación de peligrosas consecuencias hacia el trabajo, explicable sólo por su patología. Esta sub escala, por los hallazgos encontrados merece un estudio posterior con el fin de determinar sus reales implicancias personales y sociales.

En lo referente a la Hipótesis específica 5, en la que se formuló que los niveles obtenidos en cada dimensión de personalidad son altos, después del análisis realizado de las dimensiones del *Big Five Inventory*, puede señalarse que la gran mayoría de los colaboradores de la empresa retail donde se realizó el estudio, obtuvo una puntuación promedio en las cinco dimensiones consideradas, seguida de las categorías Inferior y Bajo y, finalmente, de las categorías Alta y Superior. Estos resultados concuerdan con los resultados encontrados por

Domínguez y Merino (2018) y por Moran (2019) en poblaciones de características similares, constatando en un trabajo de campo la confiabilidad de sus puntuaciones.

La Hipótesis específica 6 planteada, fue que los niveles obtenidos en cada dimensión de adicción al trabajo son altos. Por los resultados encontrados, a nivel Promedio, no se comprueba la hipótesis específica 6. En lo que atañe a los niveles obtenidos en las dimensiones de la Adicción al Trabajo, las puntuaciones promedio encontradas en la gran mayoría de integrantes de la muestra son similares a los reportados por el estudio de Izquierdo y Romero (2019) en las tres dimensiones consideradas.

El presente estudio se llevó a cabo considerando primordialmente, desde el punto de vista conceptual, la Teoría de los Rasgos de Personalidad como elemento preponderante para generación de la Adicción al Trabajo, asumiendo los postulados de McMillan, O'Driscoll, Marsh y Brady (2001), quienes consideran que la adicción al trabajo se produce debido a la presencia de rasgos de personalidad concretos. Estos autores indican que a pesar de que puedan existir

condiciones ambientales influyentes, son ciertos rasgos de la personalidad los activan la adicción al trabajo. Esta teoría considera que determinados rasgos de personalidad predisponen a desarrollar la adicción al trabajo. De este modo, para esta teoría la personalidad sería la pieza clave para la aparición de la adicción al trabajo. Esta teoría sostiene que los rasgos de personalidad fuertemente asociados con la adicción al trabajo serían las tendencias obsesivas, el comportamiento compulsivo, una alta energía y la tendencia al perfeccionismo.

Al respecto, se precisa que diferentes estudios realizados en el campo laboral han comprobado que existe una relación significativa entre la personalidad y la adicción al trabajo. Morales (2010), por ejemplo, comprobó que las personas con reducido control emocional eran más propensas a presentar adicción al trabajo y que, inversamente, las personas con más resistencia frente a las tensiones emocionales presentaban menos probabilidades de afrontarlo. Morales (2010) concluyó que existía correlación entre la personalidad y la adicción al trabajo. Al respecto, recomendó que se implementen programas de sensibilización en la empresa que permitieran al personal de psicólogos detectar hábitos de conducta aparentemente inocuos que podrían, a la larga, convertirse en adicción al trabajo e interferir gravemente en su quehacer diario. Esto significa que la constatación de una relación entre estas variables permite detectar y desarrollar mecanismos organizacionales que afronten esta situación y la superen, lo cual implica beneficios prácticos y directos, tanto a la empresa como a su personal afectado.

Por su parte, Hameed et al., (2013), realizaron un estudio para determinar si la personalidad podía predecir la adicción al trabajo, demostrando al igual que en estudios anteriores que la personalidad está relacionada con la adicción al trabajo y que ésta última puede ser considerada como un factor estable de la personalidad de acuerdo a Burke et al., (2006) y la de Aziz y Tronzo (2011). Según Aziz y Tronzo (2011) esta situación puede explicarse porque las personas neuróticas tienden a preocuparse obsesivamente y esta ansiedad no les posibilita desconectarse realmente de su actividad laboral.

Por su parte, Lemus (2009) analizó la relación entre el estrés y la adicción del trabajo, concluyendo que existía correlación entre el estrés y la adicción al trabajo. Planteó una serie de medidas para afrontar y resolver esta situación entre las que se encontraban distribuir material educativo sobre estrés y la adicción al trabajo, así como las diversas formas de detectarlo, confrontarlo o evitarlo.

Muchos autores han vinculado la personalidad tipo "A" con la adicción al trabajo. Cabe precisar que la personalidad Tipo "A" es la tendencia de las personas a mostrar ambición, competitividad e implicación laboral, así como impaciencia, urgencia temporal y actitudes hostiles. Estas personas gustan laborar en tareas estresantes de manera solitaria, son dependientes del trabajo y perfeccionistas, buscan compulsivamente el éxito y el logro de todos los objetivos y metas que se proponen. Suelen ser personas impacientes, incapaces de esperar y se muestran molestos ante todo aquello que retrase u obstaculice todo lo que tienen que hacer, reaccionan con mayor agresividad cuando se les molesta o interrumpe mientras están trabajando, al ser más hostiles tienen un menor apoyo social, y, por último, no les gusta esperar, no les gusta las situaciones

impredecibles que le suponen pérdida de su tiempo. Schwartz (1982) ya había relacionado este comportamiento compulsivo, es decir, la personalidad Tipo A con la Adicción al Trabajo, indicando que las personas con un patrón de conducta Tipo A y con un estilo obsesivo son comúnmente adictos al trabajo. Asimismo, Seybold y Salomone (1994) argumentaron que las personas que presentan un patrón de conducta Tipo A y también rasgos obsesivo-compulsivos son los más propensos a convertirse en adictos al trabajo. Por su parte, Naughton (1987) consideraba que la adicción al trabajo se presentaba a consecuencia de la interacción entre la “implicación con el trabajo” y rasgos de personalidad “obsesivo-compulsiva”.

Castañeda (2010) presentó una breve reseña de los potenciales riesgos que acarrea la adicción al trabajo tales como: deficiente comunicación interpersonal, manipulación de la información proporcionada por las instancias superiores, ejercer un control exagerado sobre su trabajo, mostrar un compromiso excesivo con la empresa ya que realiza trabajo extra en casa, ocupar laboralmente sus fines de semana, restringiendo sus vacaciones y descansos médicos, todo lo cual distorsiona significativamente el clima organizacional y la cultura laboral de la empresa. Por último, la excesiva recarga laboral que asume incrementa sus horas de trabajo afectando su salud lo que a corto o mediano plazo afecta negativamente su desempeño laboral generándole insatisfacción.

El presente estudio se justificó desde el punto de vista teórico, en la medida que permitió llevar a cabo un análisis detallado del constructo de personalidad, del constructo adicción al trabajo y de sus implicancias teóricas; ya que, se revisaron los antecedentes, sus diversos enfoques y sus perspectivas futuras para optimizar

su posterior aplicación, así como sus probables relaciones significativas con otras variables, como es en el presente caso, con la adicción al trabajo.

Desde el punto de vista práctico, el hecho de que exista relación entre determinados rasgos de personalidad y la adicción al trabajo, plantearía a las empresas las condiciones de asumir medidas preventivas y de control orientadas a afrontar las consecuencias negativas de la adicción al trabajo mediante el control y manejo de los factores de personalidad considerados perjudiciales, modificando algunas políticas y condiciones laborales. Por otro lado, la presente investigación podrá ser utilizada como referencia para futuros estudios similares, tal como señala Quispe (2016), por la evidente ventaja que representa la brevedad y la sencillez de los ítems de los instrumentos empleados, haciendo más corta la duración de la prueba (20 a 30 minutos).

En lo referente a las limitaciones del estudio pueden señalarse brevemente las siguientes:

- La naturaleza del muestreo, las conclusiones y sugerencias no serán extrapolables fuera del ámbito de la empresa estudiada.
- Para el procesamiento estadístico se utilizará un margen de error del 5%.
- La situación creada por la pandemia del COVID 19 ha impuesto una serie de limitaciones en cuanto al traslado y acceso a fuentes de información primarias y secundarias.

CONCLUSIONES

1. Sólo se encontraron correlaciones positivas y significativas entre la dimensión Neuroticismo y las tres Dimensiones de la Escala de Adicción al Trabajo de Duwas. Esto indicaría que al incrementarse el neuroticismo se incrementa la tendencia al Trabajo Excesivo, a la Compulsión para Trabajar y al Sobre-Trabajo. Esta situación, en el caso de la personalidad trabajólica, podría interpretarse como que esta persona, en el caso de personas con rasgos neuróticos, estas personas encauzarían sus ansiedades, frustraciones y temores productos de su estructura neurótica de personalidad hacia el trabajo excesivo, el sobre trabajo y la compulsión para trabajar.

Las correlaciones más significativas de tipo inverso (negativas) se encontraron básicamente entre las dimensiones de personalidad y la dimensión sobre-trabajo. Las dimensiones de personalidad Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad y Apertura correlacionan negativamente, en primer lugar, con la dimensión Sobre-Trabajo y en menor grado con la Dimensión Trabajo Excesivo y Compulsión para Trabajar. Esto indicaría que, al disminuir la Extraversión, la Amabilidad, la Responsabilidad y la Apertura lleva a que aumenten el Sobre-trabajo, el Trabajo Excesivo y la Compulsión para Trabajar. Esta circunstancia, tratándose de la personalidad trabajólica, podría interpretarse como que esta personalidad al retraer su Extraversión, su Amabilidad, su Responsabilidad y su Apertura, a consecuencia de su

estructura de personalidad trabajólica cubre o complementa las carencias derivadas de estas restricciones incrementando su carga laboral.

2. Se encontraron diferencias significativas en la dimensión Responsabilidad respecto al sexo de los participantes, señalando que las mujeres consideradas en la muestra obtuvieron una puntuación más elevada en responsabilidad, en comparación a los varones. Esta situación es explicable en la medida que tratándose de una tienda de *retail*, caracterizada por su buen servicio al cliente, la selección y capacitación inciden en estos aspectos, sobre todo tratándose de personal de línea cuya función esencial es tratar al cliente.
3. En la dimensión sobre-trabajo se encontró diferencias significativas en función al sexo, lo que se explicaría por la naturaleza del cargo, ya que las cajeras requieren de controles y verificaciones constantes, al inicio y fin de su trabajo, por las responsabilidades monetarias que su función implica.
4. Analizando las diferencias en las dimensiones de personalidad del *Big Five Inventory*, según el tiempo de labor en la empresa, se aprecia que en las dimensiones Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad y Apertura, existen diferencias de acuerdo al tiempo de labor en la empresa donde laboran los participantes del presente estudio. Las personas que laboran más de 4 años y las que laboran de 2 a 4 años suelen ser más extravertidas que quienes vienen laborando menos de 2 años. Asimismo, los participantes con más de 4

años de labor suelen ser más amables, seguido de quienes recién viene laborando menos de un año. Los menos amables vendrían a ser quienes vienen laborando de 1 a 2 años. Por su parte, las personas más responsables son quienes labran más de 4 años, seguidos de los que trabajan de 2 a 4 años, las personas con menor responsabilidad son las que laboran menos de 1 año. En cuanto a las personas que muestran mayor Apertura son aquellas que laboran más de 4 años, seguido de lejos de quienes vienen laborando de 1 a 2 años. Las personas que puntuaron más bajo en Apertura fueron quienes vienen laborando menos de 1 año. En la dimensión Neuroticismo no se encontró diferencias en función al tiempo de servicios.

5. Analizando las diferencias en las dimensiones de Adicción al Trabajo según el tiempo de labor en la empresa, se aprecia que en las dimensiones Trabajo excesivo, Compulsión para el trabajo y Sobre trabajo, no existen diferencias significativas de acuerdo al tiempo de servicio en la empresa.
6. En lo referente al análisis descriptivo de las dimensiones de la personalidad, bajo el modelo del *Big Five Inventory*, puede señalarse que la gran mayoría de la muestra, ha obtenido de promedio a puntajes altos un 75 % aproximadamente, y un 25% obtuvieron puntajes de Inferior y Bajo; por lo tanto, no se comprueba la hipótesis de que los participantes hayan obtenido niveles altos.

7. En lo referente al análisis descriptivo de las dimensiones de Adicción al Trabajo, la gran mayoría de integrantes de la muestra obtuvieron una puntuación de promedio a bajo e inferior, que representa un 75% aproximadamente; en todas las dimensiones consideradas, por lo que, no evidencian adicción al trabajo. Por lo tanto, no se comprueba la hipótesis de que los participantes hayan obtenido niveles altos. Sin embargo, hay un 25 % que si está mostrando compulsión para trabajar, que se está sobrecargando de trabajo y está presentando trabajo excesivo.

RECOMENDACIONES

1. El área de Recursos Humanos (RRHH) de la empresa debe aplicar sistemáticamente pruebas psicológicas para detectar preventivamente trastornos de personalidad y de adicción al trabajo, desarrollando y aplicando programas de soporte para afrontar y mejorar los niveles críticos de personalidad y de adicción al trabajo, para así mejorar la calidad de vida personal y profesional del personal afectado.
2. El área de RRHH de la empresa debe efectuar un seguimiento psicológico de personas detectadas como altamente susceptibles de presentar desórdenes de personalidad y adicción al trabajo para identificar y codificar estas pautas de conducta que sirvan como referencia para abordajes e intervenciones posteriores ante casos similares.
3. La empresa debe llevar a cabo actividades de prevención que minimicen los riesgos de emitir conductas de adicción a trabajar. Por ello, se requiere mayores investigaciones centradas los precedentes de dicha conducta adictiva (elementos de ordenación laboral). En consecuencia, los profesionales del campo de la salud enfocarán sus investigaciones en los factores psicológicos con fines de prevención y control de los riesgos, Esto permitirá implementar políticas laborales encaminadas en generar empresas saludables.

4. Replicar el presente estudio utilizando otras poblaciones e instrumentos a fin de corroborar los hallazgos reportados y así conocer con mayor amplitud las causas, consecuencias y estrategias de prevención de estos procesos.
5. Implementar a nivel de organización, condiciones laborales que permitan a los trabajadores gozar de horas de descanso y tiempo libre dentro de la jornada diaria, así como servicios de consultoría y apoyo psicológico.
6. Implementar programas de detección, abordaje y tratamiento ambulatorio para los trabajadores que pueden tener problemas de personalidad más o menos manifiestos, así como evidencias de adicción al trabajo. Debe comprender también a trabajadores que se encuentren dentro de la situación de riesgo, aplicándoles orientaciones sobre manejo de hábitos de trabajo, programación eficiente del tiempo con la familia, amigos y el cuidado de la salud personal y, también promover el apoyo de la familia de los trabajadores, ya que es un punto de apoyo esencial.
7. Delimitar a nivel de toda la empresa un Manual de Organización y Funciones que delimite visiblemente ocupaciones, atribuciones, así como responsabilidad en cada área laboral, a fin de distribuir equilibradamente la carga laboral.
8. Las empresas que albergan empleados trabajajólicos debe proporcionales consejería o asesoría especializada para que estos puedan superar esta condición. Este apoyo debería orientarse a aborda y manejar estos aspectos:

a) Modificar su escala de valores a fin que el trabajo no sea lo más importante ya que su exceso impide las relaciones sociales, familiares y recreativas normales; b) Aprender a limitar el número de tareas implicadas en el trabajo; c) Respetar los tiempos asignados a tareas recreativas y de esparcimiento; d) Ser flexible con los plazos de tareas encomendadas, no autoimponerse tiempos más estrictos de lo necesario; e) No buscar la perfección se debe buscar lograr un trabajo de calidad, pero no se puede asumir una conducta indefinidamente perfeccionista; f) Buscar la eficiencia no la cantidad; g) Calmar las tendencias trabajólicas y sustituirlas por conductas productivas pero no absorbentes.

9. Dado que las investigaciones de campo sobre la Adicción al Trabajo son escasas, se sugiere investigar la importancia del género en el desarrollo de conductas adictivas al trabajo, tanto en cómo influye los estilos de vida. Se recomienda asumir un enfoque antropológico cultural estudiando diversas culturas con el propósito de explorar si la Adicción al Trabajo es un constructo universal y no local. Se recomienda investigar la correlación entre ética empresarial, valores socio-culturales y actividades laborales.

REFERENCIAS

- Aiken, L. (1980). Content validity and Reliability of Single Items or Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement, 40*, 955-959.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. (2ª ed.). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Allport, G.W., & Odbert, H.S. (1956). Traits-names: a psycho lexical study. *Psychological Monographs, 47*, 1-211.
- Allport, G. (1987). *Psicología de la personalidad*. Buenos Aires. Paidós.
- AnderEgg, E. (2004). *Introducción a las técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Humanitas.
- Andreassen C. S., Ursin H. y Eriksen H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology and Health, 22*, 615–629.
- Andreassen, C. S., Hetland, J. y Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality, 24*, 3-17.
- Aponte, E. y Millan, A. (2013). Personalidad y disposición a fluir en el trabajo: ¿Un camino al bienestar psicológico o a la adicción al trabajo? *Revista Anales de la Universidad Metropolitana, 13(2)*. 191- 210.
- Aziz, S. y Tronzo, L.C. (2011). Exploring the Relationship between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers. *The Psychological Record, 61*, 269-286.

- Ballesteros, A., Mestre, H., Pechobierto, N., Puigdoménech, A., & Ramos, M. (2003). Influencia de las variables de personalidad en la adicción al trabajo en un estudio con profesores universitarios. *Jornada de fomento de la investigación*, Universitat Jaume I.
- Benítez, R.M (2014). Factores determinantes del compromiso por el trabajo o workengagement. El caso de la Asociación Malagueña en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual-ASPROMANIS (Trabajo de fin de grado). Universidad de Málaga, Facultad de estudios sociales y del trabajo, España.
- Bermúdez, J. (2007). *Cuestionario Big Five* (4a ed.). Madrid: TEA Ediciones.
- Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A. J., Serrano-Fernández, M. J., y Vigil-Colet, A. (2013). Estructura factorial, fiabilidad y validez de la escala de adicción al trabajo (WorkBAT): Versión española. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 923-933.
- Bunge, M. (2006). *La ciencia, su método y su filosofía*. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: measurement, validation and replication. *International Journal of Stress Management*, 6, 45-55.
- Burke, R. J. (2001). Spence and Robbins' measures of workaholism components: test-retest stability. *Psychological Reports*, 88, 882-888.
- Burke, R.J., Matthiesen, S.B. y Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual differences*, 40, 1223-1233.

- Campos, L. (2009). *Los estilos de vida y los valores interpersonales según la personalidad en jóvenes del departamento de Huánuco* (tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. y Borgogni, L. (1993). *Big Five Questionnaire (BFQ) Manuale*. Florencia: Organizzazioni Speciali.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L. y Perugini, M. (1993). The “Big Five Questionnaire”: A new questionnaire to assess the five-factor model. *Personality and Individual Differences*, 15, 281-288.
- Carciofo, R., Yang, J., Song, N., Du, F., y Zhang, K. (2016). Psychometric evaluation of Chinese-Language 44-item and 10-item big five personality inventories, including correlations with chronotype, mindfulness and mind wandering. *PLOS ONE*, 11(2), 1-26. doi: 10.1371/journal.pone.0149963.
- Carver, C. y Scheier, M. (1997). *Teorías de la Personalidad*. México: Prentice Hall.
- Carver, C., Scheier, M. & Weintraub, J. (1989). Assessing Coping Strategies: A theoretically based approach [versión electrónica]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1022.750&rep=rep1&type=pdf>
- Carver, C., Scheier, M. & Weintraub, J. (1989). Assessing Coping Strategies: A theoretically based approach [versión electrónica]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/0022-3514.56.2.267>
- Casaretto, M. (2009). *Relación entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad el afrontamiento en estudiantes pre-universitarios de Lima*

Metropolitana (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Castañeda, E. (2010). Adicción al trabajo (Workaholism). *Patología del siglo XXI. Revista Salud de los trabajadores*, 18(1), 57 – 66.

Castillo, J. A. y Gómez, M. C. (2012) El trabajo excesivo o adicción al trabajo: la adicción al trabajo en una empresa colombiana. Estudio piloto mediante la aplicación de prueba DUWAS. *Revista Ciencias de la Salud*, 10(3), 307-322.

Castro Solano, A. y Casullo, M.M. (2001). Rasgos de personalidad, bienestar psicológico y rendimiento académico en adolescentes argentinos. *Interdisciplinaria*, 18(1), 65-85.

Casusso, L. y Chau, P. (1996). *Adaptación de la Prueba COPE sobre estilos de afrontamiento en un grupo de estudiantes universitarios de Lima* (Tesis de licenciatura inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Cattell, R. B. (1946). *The description and measurement of personality*. New York, NY: Harcourt, Brace, y World.

Cattell, R.B. (1950). *Personality: A systematic, theoretical, and factual study*. New York, McGraw Hill.

Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Amorrortu.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

- 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 categoriales vigentes. *Revista de Neuropsiquiatría*, 76(4), 210-210.
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Educación.
- Comrey, A.L. (1970). *The Comrey Personality Scales*. San Diego, CA: Educational and Industrial Testing Service.
- Costa, P. y McCrae, R. (2002). *Inventario de Personalidad NEO Revisado (NEO PI-R). Inventario NEO Reducido de Cinco Factores (NEO-FFI)*. Madrid: TEA Ediciones.
- Cronbach, L. J. (1981). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. ISSN 0033-3123. Doi:10.1007/BF02310555.
- De Oviedo, U., Carrasco Ortiz, E., Ángel, M., Tello, H., Pablo, F., Gandara, D. B., y Victoria, M. (2005). Dimensionalidad del cuestionario de los cinco grandes (BFQ-N) en población infantil española [Big fivequestionnairedimensions in Spanishchildren (BFQ-C)]. *Psicothema*, 17(2), 286-291.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: Concepto y evaluación. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27, 24-30.
- Del Líbano, M; Llorens, S; Salanova, M y Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22, 143-150.
- Digman, J.M. (1990). Personality structure: emergence of the five factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417- 440.

- Doerfler, M. C. y Kammer, P. P. (1996). Workaholism: sex and sex role stereotyping among female professionals. *Sex Roles*, 14, 551-560.
- Domínguez, S. & Merino, C. (2018). Big Five Inventory en Universitarios Peruanos: Resultados Preliminares de su Validación. *Revista PSYKHE Pontificia Universidad Católica de Chile*, 20, 1-12.
- Domínguez-Lara, S. y Merino-Soto, C. (2018). Dos versiones breves del Big Five Inventory en universitarios peruanos: BFI-15p y BFI-10p. *Liberabit*, 24(1), 81-96.
- Dominguez-Lara, Sergio y Merino-Soto, César (2018) *Big Five Inventory en Universitarios Peruanos: Resultados Preliminares de su Validación*. Lima. Universidad de San Martín de Porres. *PSYKHE*. XX(X), 1-12. <https://doi.org/10.7764/psykhe.27.2.1052>
- Echeburúa, E. (2009). *¿Adicciones... sin drogas? Las nuevas adicciones: juego, sexo, comida, compras, trabajo, Internet*. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer.
- Echeburúa, E. y Fernandez-Montalvo, J. (2006). *Adicciones sin drogas*. En: Perez de los Cobos, J. C., Valderrama, J. C., Cervera, G. y Rubio, G. (2006). *Tratado SET de trastornos adictivos*(Eds.). Madrid: Panamericana.
- Escorra, L. M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1), 103-111.
- Espinoza Salvado, I. (2017). *Tipos de muestreo*. Tegucigalpa, Honduras: Facultad de Ciencias Médicas.

Eysenck, H. J. y Eysenck, S. B. G. (1975). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (adult and junior)*. London: Hodder&Stoughton.

Eysenck, H.J. & Eysenck, M. (1975). *Bases biológicas de la personalidad*. Buenos Aires: Paidós.

Eysenck, H. (1998). *Fundamentos biológicos de la personalidad* (5ta ed.). Barcelona:Fontanella.

Ezcurra M, L. M. (1988) Cuantificación de la calidez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología de la PUCP*,6(1), 103-111.

Flowers, C., y Robinson, B.E. (2002). A structural and descriminant analysis of the Work Addiction Risk. *Test Educational and Psychological Measurement*, 62, 517-526.
http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_123.pdf

Friedman, M. y Rosenman, R. H. (1974). *The Type A Behavior and your Heart*. New York: Knof.
<http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=search.displayRecord&uid=1987-34483-001>

García Ferrando M. (1993). *La encuesta*. En: Garcia, M., Ibáñez, J., y Alvira, F. (1993).*El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos.

Garrido Mellado, B., Labra Gajardo, S., & Moyano Díaz, E. (2009). *Adicción al trabajo y factores de personalidad según el modelo de los cinco factores* (Doctoral dissertation). Universidad de Talca, Chile.

- Garrido Piosa, María (2014) Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enfermería global*, 13(33), 362-369.
- Gismero, E. (2002). *Manual de la Escala de Habilidades Sociales* (2ª ed.). Madrid: TEA Ediciones.
- Goldberg, L. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Goldberg, L.R. (2001). Analyses of Digman's Child-Personality data: derivation of Big Five Factor Scores from each of six samples. *Journal of Personality*, 69, 709-743.
- Goldberg, L.R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26–34.
- Guilford, J. P. (1949). *Personality*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Guilford, J. y Zimmerman, W. (1949). *The Guilford Zimmerman Survey: Manual of instructions and interpretations*. Beverly Hills, CA: Sheridan Supply Co.
- Hameed, F., Amjad, S. y Hameed, A. (2013). The Relationship Between Workaholism and Personality. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17, 898-907.
- Hernández Sampieri, R, Fernández-Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México. McGraw Hill.
- Huang, J-C., Hu, C. y Wu, T-C. (2010). Psychometric properties of the chinese version of the workaholism battery. *The Journal of Psychology*, 144, 163-183.

Izquierdo Noronha, M. y Romero Piera, S. (2019) *Influencia de la adicción al trabajo en la satisfacción laboral de jóvenes trabajadores de Lima Metropolitana* (tesis para optar grado de bachiller). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Izquierdo Noronha, M. y Romero Piera, S. (2019). *Influencia de la adicción al trabajo en la satisfacción laboral de jóvenes trabajadores de Lima* (tesis de bachiller). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Jenkins, C.D., Zyzanski, S.J.yRosenman, R.H. (1979).*Manual for the Jenkins Activity Survey*. New York: The Psychological Corporation.

John, O. P., Donahue, E. M., y Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory - Versions 4a and 54*. California: Institute of Personality and Social Research.

Kanai, A. y Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8, 129-145.

Kanai, A., Wakabayashi, M. y Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: an examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research*, 38, 192-203.

Kovachi, R. (2015). *Coeficiente de Correlación Lineal de Pearson*.
<http://kovachi.sel.inf.uc3m.es/@api/deki/files/141/=correlacion.pdf>

Lemus, D. (2009). *Relación entre adicción al trabajo y estrés laboral en un grupo de mandos medios y altos de un hospital privado de la ciudad de Guatemala* (tesis de disertación doctoral). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- León Silva, E. M. (2020). *Relación entre dimensiones de personalidad y modos de afrontamiento al estrés en estudiantes de una academia militarizada de Chorrillos* (tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Liang, Y. Y Chu, C. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: antecedents of workaholism. *Social behavior and personality*, 37, 645-660.
- Lovik, A., Verbeke, G., y Molenberghs, G. (2017). Evaluation of a very short test to measure the Big Five personality factors on a Flemish sample. *Journal of Psychological and Educational Research*, 25(2), 7-17.
- Machlowitz, M. (1990). *Workaholics. living with them, working with them*. Reading M.A: Addison-Wesley.
- Martínez De Ibarreta Zorita, C.; Redondo Palomo, R.; RuaVieites, A. y FabraFlorit, E. (2011). Factores de personalidad (Big Five) y rendimiento académico en asignaturas cuantitativas de ADE. *Anales de ASEPUMA*, 19, 28.
- Mason, A. y Lind, M. (1998). *Estadística para Administradores*. México. McGraw Hill.
- McCrae, R.; Costa, P. (1990). *Personality in Adulthood. A Five-Factor Theory Perspective*. New York: Guilford Press.
- McMillan, L. H. W., Brady, E.C., O'Driscoll, M. P., y Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357-368.

- McMillan, L.H.W., O'driscoll, M.P., Marsh, N. V., y Brady, E.C. (2001)
Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and
future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8,
69-91.
- Millón, T. y Davis, R. (1998). *Trastornos de la personalidad. Más allá del DSM-
IV*. Barcelona: Masson.
- Morales, E. (2010). *Relación entre adicción al trabajo y personalidad en
empleados de una empresa productora de cajas y empaques en la
ciudad de Guatemala* (tesis inédita de licenciatura). Universidad Rafael
Landívar, Guatemala.
- Morán, D. (2019). *Rasgos de Personalidad y Estilos de Afrontamiento al Estrés
en Adolescentes de dos instituciones educativas de Villa el Salvador*
(tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Perú, Lima-Perú.
- Muñoz Coral, M. J. (2019). *Rasgos de personalidad y su relación con la adicción
al trabajo en docentes y personal administrativo de la Facultad de
Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato* (tesis de
bachiller). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Naughton, T.J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for
career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 35,
180-187.
- Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes:
replicated facto structure in peer nomination personality rating. *Journal of
Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a Workaholic: The facts about work
addiction*. New York: World.

- Oates, W.E. (1968). On being a “workaholic” (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Portal PerúRetail.com (2021). *Perú: Sector retail tendría una lenta recuperación en el primer trimestre del 2021*. Lima.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Quispe Lavado, E. M. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario Big Five de Personalidad en estudiantes de Institutos Superiores de Huamachuco* (tesis de grado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Robinson, B. (1998). The workaholic family: A clinical perspective. *The American Journal of Family Therapy*, 26(1), 65-75.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37, 31-47.
- Robinson, B. y Phillips, B., (1995). Measuring workaholism: Content validity of the work addiction risk test. *Psychological Reports*, 77(2), 657-658.
- Rocha Roncal, R. (2017). *Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana* (tesis de grado). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. y Fidalgo M. (2008). *La adicción al trabajo*. Nota Técnica de Prevención 759. Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y Trabajo.

- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. y Fidalgo, M. (2007). *La adicción al trabajo*. Madrid, España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Salanova, Marisa (2005) Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 14, 22.
- Salas-Blas, E. y Copez-Lonzoy, A. (2018). *¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo*. *Revista de la Asociación de Docentes de la USMP*, 32.
- Sánchez Carlessi, H. (2005). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: HSC.
- Sánchez, R., y Ledesma, R. (2007). Los cinco grandes factores: cómo entender la personalidad y como evaluarla. *Conocimiento para la transformación*, 131-160.
- Saputi, D. (2008). *Big Five, estilos de manejo del conflicto y resultados de la negociación. Un análisis de ruta*. Caracas: Universidad Simón Bolívar.
- Schaufeli, W. B. (2008). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. doi:10.1177/0013164405282471.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A. y Taris, T.W. (2009). Driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.

- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–16.
- Schwartz, H.S. (1982). Job involvement as obsession-compulsion. *Academy of Management Review*, 7, 429-432.
- Scott, K. S., Moore, K. S. y Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Serrano-Fernández, M. J., BoadaGrau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2016). A predictive study of antecedent variables of workalcoholism. *Psicothema*, 28, 401-406.
- Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., y Vigil-Colet, A. (2019). A predictive study of antecedent variables of Passion towards Work. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 35(3), 490-495.
- Seybold, K.C. y Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling and Development*, 73, 4-9.
- Sierra Bravo, R. (1994). *Técnicas de Investigación social*. Madrid: Paraninfo.
- Spence, J. T. y Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Thurstone, LL. (1931). Análisis de factores múltiples, *Psychological Review*, 38(5), 406-427.

Trapani, A. (2017). *Estilos de personalidad y habilidades sociales en adultos*. Buenos Aires. Universidad Abierta Interamericana. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas.

Universidad Nacional del Nordeste (2015). *Censos y muestreos*. Buenos Aires: Universidad Nacional del Nordeste.

Valdivieso Rodríguez, M. J. (2018). *Workaholism y sus consecuencias en el desempeño laboral de jóvenes trabajadores en una empresa de telecomunicaciones* (tesis de grado). Universidad de Las Américas, Quito, Ecuador.

Vega Valenzuela, A. E., y Moyano Díaz, E. (2009). *Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una Universidad del Estado de Chile* (Disertación Doctoral). Universidad de Talca, Talca, Chile.

ANEXOS

ENCUESTA DE ASPECTOS PERSONALES Y BIENESTAR EN EL TRABAJO



Descripción del formulario



El objetivo de la presente investigación es conocer la relación entre factores personales y bienestar en el trabajo, la encuesta es anónima y ayudará a tu empresa a realizar acciones en pro del bienestar del trabajador(a). Marca si estás de acuerdo con participar de manera voluntaria en esta investigación *

SI

No



Anexo B: CRITERIO DE JUECES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO BIG FIVE INVENTORY

Soy la Lic. Olga Miluska Pardo Choy, quien con la intención de realizar una investigación para optar al grado de Mg. de la Universidad San Martín de Porres, solicito a Ud. por su amplia experiencia profesional a ser juez del presente instrumento, cuyo estudio es evaluar aspectos relacionados a la personalidad.

PARA EL (LA) JUEZ

DATOS PERSONALES (Por favor, sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Johnny Erick Enciso Rios

Profesión: Psicólogo

Grado académico: Magíster

Filiación institucional : Universidad Privada del Norte / Docente

Experticia en las siguientes áreas : Psicología Organizacional / Investigación

Validación del Big Five Inventory

Definición del constructo: The Big Five Inventory- Versions 4a and 54. Berkeley, CA: Institute of Personality (John, O. P., Donahue, E. M. & Kentle, R. L. (1991).

Cantidad de ítems: La prueba está conformada inicialmente por 44 ítems de auto-reporte enfocados en medir cinco dimensiones.

Dimensiones:

1. Extraversión (8 ítems): hace referencia a, la extroversión, dinamismo, actividad y locuacidad. Busca identificar el nivel de comodidad del individuo en las relaciones. Incluye rasgos como sociabilidad, actividad, asertividad y emocionalidad positiva.
2. Afabilidad (9 ítems): hace referencia al agrado o cordialidad vs la hostilidad de la persona. tendencia de una persona a ceder ante otros.
3. Responsabilidad (9 ítems): la capacidad de autorregulación o autocontrol, tanto como lo inhibitorio y lo proactivo. Describe la tendencia de un sujeto a controlar sus impulsos y a comportarse de forma socialmente aceptable.
4. Neuroticismo (8 ítems): se refiere a la resiliencia y/o formas en que una persona afronta las situaciones problemáticas. capacidad del sujeto para sobrellevar situaciones de tensión. contrasta la estabilidad emocional y un ánimo estable con la emocionalidad negativa, tal como sentirse ansioso, nervioso, triste y tenso.
5. Apertura (10 ítems): Hace referencia a la cultura, o el intelecto, presta atención a las experiencias nuevas que tengan las personas. Describe la tendencia de una persona a interesarse por distintos temas y a su grado de seducción por lo novedoso. La amplitud, profundidad, originalidad y complejidad de la vida mental y aquella derivada de la experiencia de una persona

Formato de respuesta: Los participantes deben responder a los enunciados marcando su respuesta mediante una escala Likert con 5 alternativas, que van de 1 =Muy en desacuerdo, 2 =Ligeramente en desacuerdo, 3 =Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 =Ligeramente de acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

A continuación, se le pide pueda leer cada uno de los ítems presentes en la tabla a continuación, y determinar marcando con un aspa Sí o No, respecto a:

- Claridad: si la redacción del ítem está clara, permite entender al lector el sentido de la pregunta, no tiene faltas ortográficas y tampoco sinonimia a la cual no está acostumbrado el usuario.
- Es coherente: el ítem realmente hace referencia a la dimensión a la cual pertenece.
- Es relevante: la presencia del ítem en el cuestionario es importante, su ausencia afectaría a la estructura del cuestionario.

Si marcara No en alguno de estos aspectos, coloque en sugerencias en qué puede mejorar el ítem o qué otro procedimiento es recomendable de acuerdo a su experticia.

N	DIMENSIONES/ Ítems	Nro PR EG UN TA	CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Extroversión Hace referencia a, la extroversión, dinamismo, actividad y locuacidad.								
1.	Es bien hablador.	1	x		x		x		Se recomienda redactar los ítems en primera persona
2.	Es reservado.	6	x		x		x		Misma observación que el ítem 2
3.	Está lleno de energía.	11	x		x		x		
4.	Tiende a ser callado.	16	x		x		x		Misma observación que el ítem 2
5.	Es a veces tímido, inhibido	27	x		x		x		Misma observación que el ítem 2
6.	Irradia entusiasmo.	32	x		x		x		
7.	Es asertivo, no teme expresar lo que quiere.	40	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Afabilidad Se hace referencia al agrado o cordialidad vs la hostilidad de la persona.								
8.	Valora lo artístico y lo estético.	17	x			x		x	Valoro las tener buenas relaciones con los demás
9.	Es generalmente confiado.	24		x		x	x		Por lo general soy una persona que confío en los demás
10.	Es considerado y amable con casi todo el mundo	37	x		x		x		
11.	Le gusta cooperar con los demás.	41	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Es la capacidad de autorregulación o autocontrol,								

	tanto como lo inhibitorio y lo proactivo.								
12.	Inicia disputas con los demás.	13	x		x		x		Misma observación que el ítem 2
13.	Es un trabajador cumplidor, digno de confianza.	14	x		x		x		Soy un trabajador responsable, digno de confianza
14.	Tiende a ser desorganizado.	18	x		x		x		Misma observación que el ítem 2
15.	Persevera hasta terminar el trabajo.	21	x		x		x		
16.	Tiende a ser flojo, vago.	25	x		x		x		Misma observación que el ítem 2
17.	Hace las cosas de manera eficiente.	29	x		x		x		
18.	Hace planes y los sigue cuidadosamente.	34	x		x		x		
19.	Se distrae con facilidad.	42	x		x		x		Misma observación que el ítem 2
N	DIMENSIONES/ Ítems	N° DE PREGUNTA	CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
	DIMENSIÓN 4: Neuroticismo Refiere a la resiliencia y/o formas en que una persona afronta las situaciones problemáticas.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
20.	Es depresivo, melancólico.	4	x			x		x	La palabra depresivo es muy extrema. Por lo general estoy triste o melancólico. Misma observación que el ítem 2
21.	Es calmado, controla bien el estrés.	9	x		x		x		
22.	Con frecuencia se pone tenso.	15	x		x		x		Misma observación que el ítem 2
23.	Es emocionalmente estable, difícil de alterar.	19	x		x		x		
24.	Se preocupa mucho por las cosas.	26	x		x		x		Misma observación que el ítem 2
25.	Es temperamental, de humor cambiante.	30	x		x		x		Misma observación que el ítem 2
26.	Mantiene la calma en situaciones difíciles.	35	x		x		x		Misma observación que el ítem 2
27.	Se pone nervioso con facilidad.	38	x		x		x		Misma observación que el ítem 2

DIMENSIÓN 5:			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Apertura									
Hace referencia a la cultura, o el intelecto, presta atención a las experiencias nuevas que tengan las personas.									
28.	Es original, se le ocurren ideas nuevas.	5	x		x		x		
29.	Tiene intereses muy diversos.	10		x	x		x		Tengo interés por diversos temas
30.	Prefiere trabajos que son rutinarios.	12	x		x		x		Misma observación que el ítem 2
31.	Valora lo artístico y lo estético.	17	x		x		x		
32.	Tiene una imaginación activa.	20	x		x		x		
33.	Es inventivo.	23	x		x		x	x	Tengo interés por la historia y otras culturas
34.	Es ingenioso, analítico.	31	x		x		x		
35.	Es educado en arte, música o literatura.	39	x		x		x		
36.	Tiene pocos intereses artísticos.	44	x		x		x		Misma observación que el ítem 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Se Recomiendo redactar los ítems en primera persona, esto mejora la reacción de la persona, hace que la respuestas sea más personal

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

FIRMA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO BIG
FIVE INVENTORY**

Soy la Lic. Olga Miluska Pardo Choy, quien con la intención de realizar una investigación para optar al grado de Mg. de la Universidad San Martín de Porres, solicito a Ud. por su amplia experiencia profesional a ser juez del presente instrumento, cuyo estudio es evaluar aspectos relacionados a la personalidad.

PARA EL (LA) JUEZ

DATOS PERSONALES (Por favor, sírvase completar la información)

Nombres y apellidos _____ : Pamela Inés Aguirre Parra

Profesión _____ : Psicóloga

Grado académico _____ : Magister

Filiación institucional _____ : Universidad Peruana Cayetano Heredia

Experticia en las siguientes áreas _____ : Organizacional, Clínica y Educativa

Validación del Big Five Inventory

Definición del constructo: The Big Five Inventory- Versions 4a and 54. Berkeley, CA: Institute of Personality (John, O. P., Donahue, E. M. & Kentle, R. L. (1991).

Cantidad de ítems: La prueba está conformada inicialmente por 44 ítems de auto-reporte enfocados en medir cinco dimensiones.

Dimensiones:

1. Extraversión (8 ítems): hace referencia a, la extroversión, dinamismo, actividad y locuacidad. Busca identificar el nivel de comodidad del individuo en las relaciones. Incluye rasgos como sociabilidad, actividad, asertividad y emocionalidad positiva.
2. Afabilidad (9 ítems): hace referencia al agrado o cordialidad vs la hostilidad de la persona. tendencia de una persona a ceder ante otros.
3. Responsabilidad (9 ítems): la capacidad de autorregulación o autocontrol, tanto como lo inhibitorio y lo proactivo. Describe la tendencia de un sujeto a controlar sus impulsos y a comportarse de forma socialmente aceptable.
4. Neuroticismo (8 ítems): se refiere a la resiliencia y/o formas en que una persona afronta las situaciones problemáticas. capacidad del sujeto para sobrellevar situaciones de tensión. contrasta la estabilidad emocional y un ánimo estable con la emocionalidad negativa, tal como sentirse ansioso, nervioso, triste y tenso.
5. Apertura (10 ítems): Hace referencia a la cultura, o el intelecto, presta atención a las experiencias nuevas que tengan las personas. Describe la tendencia de una persona a interesarse por distintos temas y a su grado de seducción por lo novedoso. La amplitud, profundidad, originalidad y complejidad de la vida mental y aquella derivada de la experiencia de una persona

Formato de respuesta: Los participantes deben responder a los enunciados marcando su respuesta mediante una escala Likert con 5 alternativas, que van de 1 = Muy en desacuerdo, 2 = Ligeramente en desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = Ligeramente de acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

A continuación, se le pide pueda leer cada uno de los ítems presentes en la tabla a continuación, y determinar marcando con un aspa Sí o No, respecto a:

- **Claridad:** si la redacción del ítem está clara, permite entender al lector el sentido de la pregunta, no tiene faltas ortográficas y tampoco sinonimia a la cual no está acostumbrado el usuario.
- **Es coherente:** el ítem realmente hace referencia a la dimensión a la cual pertenece.
- **Es relevante:** la presencia del ítem en el cuestionario es importante, su ausencia afectaría a la estructura del cuestionario.

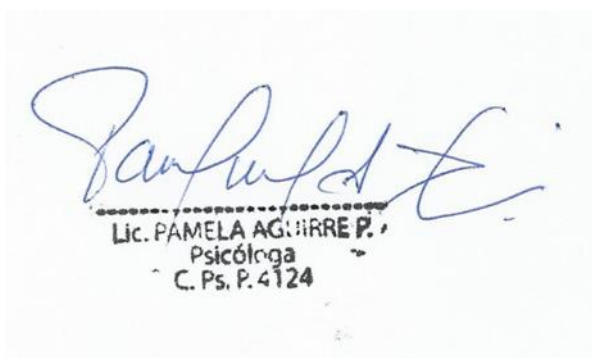
Si marcara No en alguno de estos aspectos, coloque en sugerencias en qué puede mejorar el ítem o qué otro procedimiento es recomendable de acuerdo a su experticia.

N	DIMENSIONES/ Ítems	N° DE PREGUNTA EN EL CUESTIONARIO	CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Extroversión Hace referencia a, la extroversión, dinamismo, actividad y locuacidad.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	Es bien hablador.	1	si X		si X		si X		
2.	Es reservado.	6	X		X		X		
3.	Está lleno de energía.	11	x		x		x		
4.	Tiende a ser callado.	16	x		x		x		
5.	Es a veces tímido, inhibido	27	x		x		x		
6.	Irradia entusiasmo.	32	x		x		x		
7.	Es asertivo, no teme expresar lo que quiere.	40	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Afabilidad Se hace referencia al agrado o cordialidad vs la hostilidad de la persona.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8.	Valora lo artístico y lo estético.	17	SI		SI		SI		
9.	Es generalmente confiado.	24	SI X		SI X		SI X		
10.	Es considerado y amable con casi todo el mundo	37	SI		SI		SI		
11.	Le gusta cooperar con los demás.	41	SI		SI		SI		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad Es la capacidad de autorregulación o autocontrol, tanto como lo inhibitorio y lo proactivo.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12.	Inicia disputas con los demás.	13	x		x		x		
13.	Es un trabajador cumplidor, digno de confianza.	14	x		x		x		
14.	Tiende a ser desorganizado.	18	x		x		x		

15.	Persevera hasta terminar el trabajo.	21	X		X		X		
16.	Tiende a ser flojo, vago.	25	X		X		X		
17.	Hace las cosas de manera eficiente.	29	X		X		X		
18.	Hace planes y los sigue cuidadosamente.	34	X		X		X		
19.	Se distrae con facilidad.	42	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Neuroticismo Refiere a la resiliencia y/o formas en que una persona afronta las situaciones problemáticas.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
20.	Es depresivo, melancólico.	4	si		si		si		
21.	Es calmado, controla bien el estrés.	9	si		si		si		
22.	Con frecuencia se pone tenso.	15	si		si		si		
23.	Es emocionalmente estable, difícil de alterar.	19	si		si		si		
24.	Se preocupa mucho por las cosas.	26	si		si		si		
25.	Es temperamental, de humor cambiante.	30	si		si		si		
26.	Mantiene la calma en situaciones difíciles.	35	si		si		si		
27.	Se pone nervioso con facilidad.	38	si		si		si		
	DIMENSIÓN 5: Apertura Hace referencia a la cultura, o el intelecto, presta atención a las experiencias nuevas que tengan las personas.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
28.	Es original, se le ocurren ideas nuevas.	5	si si		si si		si si		
29.	Tiene intereses muy diversos.	10	si						
30.	Prefiere trabajos que son rutinarios.	12	si						
31.	Valora lo artístico y lo estético.	17	si						
32.	Tiene una imaginación activa.	20	si						
33.	Es inventivo.	23		NO	si		si		quizás el termino es difícil de entender
34.	Es ingenioso, analítico.	31	si		si		si		
35.	Es educado en arte, música o literatura.	39	si		si		si		
36.	Tiene pocos intereses artísticos.	44	si		si		si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []



Lic. PAMELA AGUIRRE P.
Psicóloga
C. Ps. P. 4124

Pamela Inés Aguirre Parra

FIRMA

Anexo C: CRITERIO DE JUECES SCALA DUWAS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DELA ESCALA DUWAS

Soy la Lic. Olga Miluska Pardo Choy, quien con la intención de realizar una investigación para optar al grado de Mg. de la Universidad San Martín de Porres, solicito a Ud. por su amplia experiencia profesional a ser juez del presente instrumento, cuyo estudio es evaluar aspectos relacionados con la adicción al trabajo.

PARA EL (LA) JUEZ

DATOS PERSONALES (Por favor, sírvase completar la información)

Nombres y apellidos : Johnny Erick Enciso Rios

Profesión : Psicólogo

Grado académico : Magíster

Filiación institucional : Universidad Privada del Norte / Docente

Experticia en las siguientes áreas : Psicología Organizacional / Investigación

Validación de la Escala Duwas

Definición del constructo: Schaufeli (Dutch WorkAddictionScale (DUWAS)). Evaluar los niveles de adicción al trabajo.

Cantidad de ítems: La prueba está conformada por 20 ítems de auto-reporte enfocados en medir dos dimensiones.

Dimensiones: Está conformada por dos dimensiones.

1. **Trabajo excesivo:** evalúa como sus hábitos laborales exceden siempre lo indicado por las normas laborales. Hace referencia a la cantidad de trabajo asumida por la persona adicta.
2. **Trabajo compulsivo:** evalúa tendencias obsesivas relacionadas con trabajar frecuente y constantemente presentando dificultades para relajarse después del trabajo. Hace referencia a la conducta caracterizada por no poder dejar de trabajar.

Formato de respuesta: Los participantes deben responder a los enunciados marcando su respuesta mediante una escala Likert con 4 alternativas, que van de 1 = Casi nunca, 2 = A veces, 3 = A menudo, 4 = Casi siempre.

A continuación, se le pide pueda leer cada uno de los ítems presentes en la tabla a continuación, y determinar marcando con un aspa Sí o No, respecto a:

- Claridad: si la redacción del ítem está clara, permite entender al lector el sentido de la pregunta, no tiene faltas ortográficas y tampoco sinonimia a la cual no está acostumbrado el usuario.
- Es coherente: el ítem realmente hace referencia a la dimensión a la cual pertenece.
- Es relevante: la presencia del ítem en el cuestionario es importante, su ausencia afectaría a la estructura del cuestionario.

Si marcara No en alguno de estos aspectos, coloca en sugerencias en qué puede mejorar el ítem o qué otro procedimiento es recomendable de acuerdo a su experticia.

N°	DIMENSIONES/ Ítems	N° DE PREGUNTA EN EL CUESTIONARIO	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	SUGERENCIAS
----	--------------------	-----------------------------------	----------	------------	------------	-------------

	DIMENSIÓN 1: Trabajo Excesivo:evalúa la cantidad de trabajo asumida por el individuo adicto (dentro del horario de oficina comofuera de ella, incluyendo su tiempo libre)		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
37.	Parece que estoy en una carrera contrarreloj	3	x		x		x		
38.	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado	4	x		x		x		
39.	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos	6	x		x		x		
40.	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo	8	x		x		x		
41.	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer	11	x		x		x		
42.	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies hacer actividades de placer	13	x		x		x		
43.	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo	14	x		x		x		
44.	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono	17	x		x		x		
45.	. Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando	19							
	DIMENSIÓN 2: Trabajo Compulsivo: evalúa la necesidad irresistible de trabajar constantemente (o de pensar en temas relacionados de ansiedad o culpa).Hace referencia a la		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

	conducta caracterizada por no poder dejar de trabajar.								
46.	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo	2	x		x		x		
47.	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo	5	x		x		x		
48.	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo	7	x		x		x		
49.	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no	9	x		x		x		
50.	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro	12	x		x		x		
51.	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto	15	x		x		x		
52.	Trabajo los fines de semana	18	x		x		x		
	OVERWORD:relacionados a los aspectos más habituales en la descripción de las personas adictas al trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
53.	Me disgusta tener demasiado trabajo	1	x		x		x		
54.	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo	10	x		x		x		
55.	Me llevo trabajo a casa	20	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []**

FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DUWAS

Soy la Lic. Olga Miluska Pardo Choy, quien con la intención de realizar una investigación para optar al grado de Mg. de la Universidad San Martín de Porres, solicito a Ud. por su amplia experiencia profesional a ser juez del presente instrumento, cuyo estudio es evaluar aspectos relacionados con la adicción al trabajo.

PARA EL (LA) JUEZ

DATOS PERSONALES (Por favor, sírvase completar la información)

Nombres y apellidos _____ : Pamela Aguirre Parra

Profesión _____ : Psicóloga

Grado académico _____ : Magister

Filiación institucional _____ : UPCH-UPC

Experticia en las siguientes áreas _____ : Organizacional, Clínica, Educativa

Validación de la Escala Duwas

Definición del constructo: Schaufeli (Dutch WorkAddictionScale (DUWAS)). Evaluar los niveles de adicción al trabajo.

Cantidad de ítems: La prueba está conformada por 20 ítems de auto-reporte enfocados en medir dos dimensiones.

Dimensiones: Está conformada por dos dimensiones.

- 3. Trabajo excesivo:** evalúa como sus hábitos laborales exceden siempre lo indicado por las normas laborales. Hace referencia a la cantidad de trabajo asumida por la persona adicta.

4. **Trabajo compulsivo:** evalúa tendencias obsesivas relacionadas con trabajar frecuente y constantemente presentando dificultades para relajarse después del trabajo. Hace referencia a la conducta caracterizada por no poder dejar de trabajar.

Formato de respuesta: Los participantes deben responder a los enunciados marcando su respuesta mediante una escala Likert con 4 alternativas, que van de 1 = Casi nunca, 2 = A veces, 3 = A menudo, 4 = Casi siempre.

A continuación, se le pide pueda leer cada uno de los ítems presentes en la tabla a continuación, y determinar marcando con un aspa Sí o No, respecto a:

- Claridad: si la redacción del ítem está clara, permite entender al lector el sentido de la pregunta, no tiene faltas ortográficas y tampoco sinonimia a la cual no está acostumbrado el usuario.
- Es coherente: el ítem realmente hace referencia a la dimensión a la cual pertenece.
- Es relevante: la presencia del ítem en el cuestionario es importante, su ausencia afectaría a la estructura del cuestionario.

Si marcara No en alguno de estos aspectos, coloca en sugerencias en qué puede mejorar el ítem o qué otro procedimiento es recomendable de acuerdo a su experticia.


N°	DIMENSIONES/ Ítems	N° DE PREGUNTA EN EL CUESTIONARIO	CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo Excesivo: evalúa la cantidad de trabajo asumida por el individuo adicto (dentro del horario de oficina como fuera de ella, incluyendo su tiempo libre)								
56.	Parece que estoy en una carrera contrarreloj	3	x		x		x		

57.	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado	4	x		x		x		
58.	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos	6	x		x		x		QUIZAS CAMBIAR PALABRA LLEVO POR TENGO
59.	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo	8	x		x		x		
60.	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer	11	x		x		x		
61.	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbie o hacer actividades de placer	13	x		x		x		
62.	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo	14	x		x		x		
63.	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono	17	x		x		x		
64.	. Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando	19	x		x		xx		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo Compulsivo: evalúa la necesidad irresistible de trabajar constantemente (o de pensar en temas relacionados de ansiedad o culpa).Hace referencia a la conducta caracterizada por no poder dejar de trabajar.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
65.	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo	2		x		x		x	ESTE ITEM NO LO COMPRENDO, PARECE CONTRADICTORIO A LO QUE SE QUIERE ANALIZAR
66.	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo	5	x		x		x		

67.	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo	7	x		x		x		
68.	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no	9	x		x		x		
69.	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro	12	x		x		x		
70.	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto	15	x		x		x		
71.	Trabajo los fines de semana	18	x		x		x		
	OVERWORD: relacionados a los aspectos más habituales en la descripción de las personas adictas al trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
72.	Me disgusta tener demasiado trabajo	1		x		x		x	PODRÍA SER ME GUSTA....
73.	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo	10	x		x		x		
74.	Trabajo los fines de semana	16	x		x		x		
75.	Me llevo trabajo a casa	20	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **SÓLO ANALIZAR LOS PUNTOS QUE SE HAN REFERIDO** _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []



Lic. PAMELA AGUIRRE P.
 Psicóloga
 C. Ps. P. 4124

Pamela Aguirre Parra

FIRMA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FACTORES DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON LA ADICCIÓN AL TRABAJO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE LIMA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre cada dimensión de personalidad y cada dimensión de adicción al trabajo en colaboradores de una empresa de servicios de Lima?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre cada dimensión de personalidad y cada dimensión de adicción al trabajo en colaboradores de una empresa de servicios de Lima.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre cada dimensión de personalidad y cada dimensión de adicción al trabajo en colaboradores de una empresa de servicios de Lima.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Factores de Personalidad</p> <p>Dimensiones y subdimensiones del Big Five Inventory:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Extraversión (8 ítems) 2. Amabilidad (9 ítems) 3. Responsabilidad (9 ítems) 4. Neuroticismo (8 ítems) 5. Apertura (10 ítems) <p>Variable 2:</p> <p>Adicción al trabajo</p> <p>Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo compulsivo 2. Trabajo excesivo. 	<p>Se empleó el método deductivo e hipotético. La investigación fue de tipo básica de nivel explicativo descriptivo. El estudio tuvo diseño no-experimental de corte correlacional. La clase de muestreo seleccionado fue no probabilístico criterial u opinático. La población total fue de 700 personas. La muestra estuvo conformada por una totalidad de 498 personas integrantes del personal de la empresa. Criterios de inclusión: Ser trabajador activo a la fecha de la encuesta de la empresa retail "WW" y Disposición para rendir las evaluaciones (Consentimiento Informado). Criterios de exclusión: No ser trabajador activo a la fecha en que se aplicaron los cuestionarios en la empresa de retail "WW" y No disposición para rendir las</p>
<p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel de cada dimensión de la personalidad en trabajadores de una empresa de servicios de Lima? 2. ¿Cuál es el nivel de cada dimensión de adicción al trabajo en colaboradores de una empresa de servicios de Lima? 3. ¿Existen diferencias entre las dimensiones de la personalidad acorde al sexo? 	<p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer el nivel de cada dimensión de la personalidad en trabajadores de una empresa de servicios de Lima. 2. Conocer el nivel de cada dimensión de adicción al trabajo en colaboradores de una empresa de servicios de Lima. 3. Determinar si existen diferencias entre las dimensiones de la 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existen diferencias entre las dimensiones de la personalidad acorde al sexo. 2. Existen diferencias entre las dimensiones de la personalidad acorde al tiempo de servicio. 3. Existen diferencias entre las dimensiones de adicción al trabajo acorde al sexo. 4. Existen diferencias entre las dimensiones de 		

<p>4. ¿Existen diferencias entre las dimensiones de la personalidad acorde al tiempo de servicio?</p> <p>5. ¿Existen diferencias entre las dimensiones de adicción al trabajo acorde al sexo?</p> <p>6. ¿Existen diferencias entre las dimensiones de adicción al trabajo acorde al tiempo de servicio?</p>	<p>personalidad acorde al sexo.</p> <p>4. Determinar si existen diferencias entre las dimensiones de la personalidad acorde al tiempo de servicio.</p> <p>5. Determinar si existen diferencias entre las dimensiones de adicción al trabajo acorde al sexo.</p> <p>6. Determinar si existen diferencias entre las dimensiones de adicción al trabajo acorde al tiempo de servicio.</p>	<p>adicción al trabajo acorde al tiempo de servicio.</p> <p>5. Los niveles obtenidos en cada dimensión de personalidad son altos.</p> <p>6. Los niveles obtenidos en cada dimensión de adicción al trabajo son altos.</p>	<p>evaluaciones (No firma del Consentimiento Informado). Para recolectar la información se utilizaron los siguientes instrumentos constaron de los cuestionarios: a) Big Five Inventory; b) La escala de adicción a trabajar (DUWAS), c) Ficha socio-demográfica. El Big Five Inventory fue adaptado a la realidad peruana por Domínguez - Lara y Merino-Soto el año 2018, en una muestra no probabilística incidental de 332 alumnos de una entidad educativa superior privada de Lima. Encontrándose correlaciones con magnitud aceptable para dicha versión extensa, ambas versiones (de 10 y 15 preguntas) tuvieron aceptables índices de fiabilidad (α promedio > .60). Con indicadores psicométricos favorables que posibilitan su aplicación en estudios grupales y de investigación básica. También fue adaptado por la</p>
---	--	---	--

				<p>autora de la presente investigación.</p> <p>La prueba Alpha de Cronbach encontrada para este instrumento fue de 0,856.</p> <p>b) Escala de Adicción al trabajo. Autor: Schaufeli (Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)). Su objetivo: es evaluar los niveles de adicción al trabajo. El tipo de aplicación es individual y/o grupal. Su formato fue un cuestionario tipo Likert con 4 alternativas de respuesta. La direccionalidad de los ítems: Positiva y negativa. La calificación es de acuerdo a la alternativa escogida. El tiempo de aplicación: de 5 a 8 minutos. Presente dos dimensiones con 20 ítems: Esta escala ha sido validada para Perú por Rocha Roncal (2017) en una muestra pequeña de 60 personas, este autor encontró valores de .691 y .752 en cada dimensión junto con el valor global que fue 0,852,</p>
--	--	--	--	--

				<p>considerándolo aceptable para el presente trabajo. El análisis factorial en la validación de constructo arrojó la cifra de .75 para cada ítem, encontrando que los ítems fueron adecuados en la medición de la variable analizada. Para efectos del presente estudio, se procedió a validar este instrumento en población de colaboradores de una empresa retail, mediante juicio de expertos. Así mismo, procedió a efectuarse una prueba piloto con dicho instrumento para hallar en nivel de consistencia interna. Se contrastaron las hipótesis de investigación a través del procesamiento de correlación. Para procesar estadísticamente la data se utilizó al procesador SPSS (StatisticalPackageforthe Social Sciences) Versión. 25.</p>
--	--	--	--	---

CUESTIONARIO BFI

CUESTIONARIO: Las siguientes expresiones le describen a usted con más o menos precisión. Por ejemplo, ¿está de acuerdo en que usted es alguien “chistoso a quien le gusta bromear”? Por favor escoja un número para cada una de las siguientes expresiones, indicando así hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo en cómo le describe a usted.

1	Muy en desacuerdo
2	Ligeramente en desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	Ligeramente de acuerdo
5	Muy de acuerdo

ITEM	ENUNCIADO	RPTA
1	Soy bien hablador.	
2	Tiendo a ser criticón.	
3	Soy minucioso(a) en el trabajo.	
4	Soy depresivo(a), melancólico.	
5	Soy original, se me ocurren ideas nuevas.	
6	Soy reservado(a), no suelo contar lo que me ocurre a las demás personas.	
7	Soy generoso(a) y ayudo a los demás.	
8	A veces puedo ser algo descuidado(a).	
9	Soy calmado(a), controlo bien el estrés.	
10	Tengo interés por diversos temas.	
11	Estoy lleno(a) de energía.	
12	Prefiero trabajos que son rutinarios.	
13	Inicio disputas con los demás.	
14	Soy un(a) trabajador(a) responsable, digno(a) de confianza.	
15	Con frecuencia me pongo tenso.	
16	Tiendo a ser callado(a).	
17	Valoro lo artístico y lo estético.	
18	Tiendo a ser desorganizado(a).	
19	Soy emocionalmente estable, difícil de alterar.	
20	Tengo una imaginación activa.	
21	Persevero hasta terminar el trabajo.	
22	Soy a veces maleducado(a) con los demás.	
23	Soy innovador.	
24	Por lo general soy una persona que confía en los demás.	
25	Tiendo a ser flojo, vago.	
26	Me preocupo mucho por las cosas.	

27	Soy a veces tímido(a), inhibido(a).	
28	Soy indulgente, me es fácil perdonar.	
29	Hago las cosas de manera eficiente.	
30	Soy temperamental, de humor cambiante.	
31	Soy ingenioso, analítico.	
32	Irradio entusiasmo.	
33	Soy a veces frío(a) y distante.	
34	Hago planes y los sigo cuidadosamente.	
35	Mantengo la calma en situaciones difíciles.	
36	Me gusta reflexionar, jugar con las ideas.	
37	Soy considerado(a) y amable con casi todo el mundo.	
38	Me pongo nervioso(a) con facilidad.	
39	Soy educado en arte, música o literatura.	
40	Soy asertivo(a), no temo expresar lo que quiero.	
41	Me gusta cooperar con los demás.	
42	Me distraigo con facilidad.	
43	Soy extrovertido(a), sociable.	
44	Tengo pocos intereses artísticos.	

ESCALA DUWAS

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

Casi Nunca 1	A veces 2	Amenudo 3	Casi siempre 4	
1. Me disgusta tener demasiado trabajo	1	2	3	4
2. Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo	1	2	3	4
3. Parece que estuviera en carrera contra el tiempo	1	2	3	4
4. Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros terminaron su jornada laboral	1	2	3	4
5. Para mí es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo	1	2	3	4
6. Generalmente estoy ocupado, tengo muchas tareas por realizar	1	2	3	4
7. Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo	1	2	3	4
8. Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que debo	1	2	3	4
9. Siento que tengo un impulso interno de que debo trabajar duro, sea que lo quiera o no	1	2	3	4
10. Voy a trabajar estando enfermo	1	2	3	4
11. Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer	1	2	3	4
12. Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro	1	2	3	4
13. Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer	1	2	3	4
14. Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo	1	2	3	4
15. Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto	1	2	3	4
16. Trabajo en mis días de descanso	1	2	3	4
17. Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono	1	2	3	4
18. Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo	1	2	3	4
19. Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando	1	2	3	4
20. Me llevo trabajo a casa	1	2	3	4