



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“ESTRÉS LABORAL Y ADICCIÓN AL TRABAJO EN
CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE
INTERPROVINCIAL DE TRUJILLO”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autoras:

Fernanda Garcia Gonzales de Orbegoso
Rosa Lorena Juarez Cruzado

Asesora:

Mg. Tania Guadalupe Valdivia Morales

Trujillo - Perú

2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por ser el guía que me acompaña diariamente. Además, a mis padres y mi hermana, quienes son las personas que más atesoro en este mundo. Dedico este trabajado también a mis docentes y amigos sinceros, aquellos que, con cada consejo sincero y motivador, me han ayudado en momentos complicados en mi proceso académico.

García Gonzales de Orbegoso, Fernanda

Este trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, por ser quien guía los pasos y decisiones de mi familia y de mi persona. También a mis padres, mis hermanos y mi pareja, por su soporte constante y amor sincero. Finalmente, a mis docentes, por los conocimientos brindados, los cuales día a día aplicaré en el ámbito académico y profesional.

Juárez Cruzado, Rosa

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida,
brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A mis padres, por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a
las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

A mi hermana, por sus palabras de aliento y su apoyo moral.

A todos docentes y colegas que, con su sabiduría, conocimiento además de apoyo,
motivaron a desarrollarme como persona y profesional en esta etapa universitaria.

Muchas gracias por todo.

García Gonzales de Orbegoso, Fernanda

A Dios por darme vida, salud y sabiduría para cumplir este objetivo tan importante para mi
desarrollo personal como profesional.

A mi madre, por su amor, comprensión y excelentes consejos para salir adelante.

A mi padre, por la disciplina y experiencia que me ha aportado a lo largo de mi vida

A mis hermanos y pareja, por considerarme un ejemplo para ellos y por ser uno de mis
motivos para seguir creciendo.

A mis docentes, que con su empeño y dedicación me transmitieron conocimientos.

¡Infinitas gracias!

Juárez Cruzado, Rosa

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	32
CAPÍTULO III. RESULTADOS	37
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	41
Referencias.....	47
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla n.º 1. Correlación entre estrés laboral y adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.....	38
Tabla n.º 2. Correlación entre estrés laboral y dimensiones de adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.....	39
Tabla n.º 3. Nivel de Estrés laboral según sus dimensiones en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.	40
Tabla n.º 4. Niveles de Adicción al trabajo según sus dimensiones en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.	41
Tabla n.º 5. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para estrés laboral y dimensiones.	96
Tabla n.º 6. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para adicción al trabajo y dimensiones.....	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n.º 1. Distribución de porcentajes de estrés laboral en conductores de una empresa de transporte de Trujillo.....	98
Figura n.º 2. Distribución de porcentajes de Adicción al trabajo en conductores de una empresa de transporte de Trujillo	99

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y adicción al trabajo en los conductores de una empresa interprovincial de Trujillo. La población estuvo compuesta por 258 conductores y la muestra fue de 100, a quienes se les aplicó el cuestionario adaptado de Estrés laboral (Sánchez, 2015) y Adicción al trabajo (Ochoa, 2015). El Tipo de investigación por su finalidad fue aplicada y no experimental; con diseño transaccional - correlacional. En cuanto a los resultados se logró determinar que existe una relación positiva y significativa entre estrés laboral y adicción al trabajo (0,922) en una empresa interprovincial de Trujillo. En el análisis descriptivo, en la variable estrés laboral se encontró que el 79,0% de los conductores tuvieron un nivel bajo y el 48,0% de ellos tuvieron un nivel de adicción al trabajo regular.

Palabras clave: Estrés laboral, adicción al trabajo

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la realidad problemática del estudio, se aprecian aspectos muy marcados; a nivel mundial se evidencia que existe un acelerado ritmo de vida, así como una mayor demanda de competencias y especializaciones, reformulación continua de objetivos, metas y estrategias; determinado por un mayor grado de autonomía, flexibilidad, capacidad de iniciativa, seguridad en sí mismo y capacidad para moldearse a nuevas realidades; estas contrariedades y exigencias, dan lugar a que el hombre se encuentre sometido al estrés y a consecuencias negativas (Rodríguez et. Al., 2016). La globalización de la economía, los mercados, la crisis financiera, los cambios tecnológicos, demográficos y sociales en diferentes regiones del mundo da como resultado importantes cambios y transformaciones en los mercados de trabajo; las relaciones laborales, las empresas y la propia naturaleza del trabajo. Asimismo se precisa que la actividad laboral es cada vez más cognitiva y con frecuencia implica un trabajo emocional, dando lugar a que muchos tipos de trabajo se realicen en condiciones de fuerte incertidumbre y con información insuficiente, estableciendo el desempeño y requiriendo iniciativa, innovación, autorregulación y dedicación, lo cual va más allá del cumplimiento realizado por los trabajadores comprometidos, por lo que existen muchos riesgos físicos, químicos, económicos y psicosociales que afectan la salud laboral de los trabajadores que desempeñan sus actividades laborales cotidianas (Moreno y Hernández; 2018: 103). La adicción al trabajo también influye en la vida de los colaboradores y afecta a la organización en su conjunto, debido a los problemas que se tiene para delegar; y en ocasiones la persona adicta asume parte de su trabajo en su afán por trabajar cada vez más, dando lugar a dos tipos de antecedentes de la adicción al trabajo, los cuales son: Los antecedentes individuales, que han obtenido

más apoyo a nivel empírico, siendo la familia de la persona adicta, los valores personales y laborales, la autoestima y la satisfacción laboral; y por otro lado, el antecedente comportamiento organizacional y las características que ofrecen los puestos de trabajo. La adicción al trabajo ocasiona riesgos en la salud que afecta a la persona y familia del trabajador, para lo cual se deben elaborar programas de mejora de riesgos (Moreno y Hernández; 2018: 247).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015), estableció que el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo cobra más de dos millones de vidas y cada año, los trabajadores son víctimas de unos 268 millones de accidentes no mortales, que causan ausencia de al menos tres días en el trabajo; y alrededor de 160 millones de casos nuevos de enfermedades profesionales producto del estrés. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015)

Entre las enfermedades profesionales de hoy en día, se reconoce al estrés laboral como uno de los principales problemas en la salud de los trabajadores, esto incide principalmente en el clima laboral de las empresas y en el desarrollo de los procesos productivos, donde actualmente las empresas requieren de mayor esfuerzo mental; por otra parte, en este momento existe un incremento en el ritmo de trabajo, debido a que se requiere un menor número de trabajadores para alcanzar mejores resultados. (Mitjana, 2018)

Asimismo, los trabajadores sufren de estrés laboral y se ven obligados a no abandonar sus puestos de trabajo, pese a querer hacerlo, debido a que prefieren trabajar en malas condiciones a no contar con trabajo; es por ello, que la Unión Europea establece que el estrés laboral viene afectando a cuarenta millones de trabajadores al año, lo que ocasiona un coste de veinte mil millones de euros por año en gastos sanitarios, sin tener en cuenta la pérdida de la productividad. (Mansilla & Fabieres,

2016). La Fundación Europea, pese a las mejoras realizadas para lograr una óptima condición de vida y trabajo, manifiesta que aun el 28% de los trabajadores europeos padecen algún tipo de estrés laboral. (Mansilla & Fabieres, 2016). Según el informe realizado, para la OIT, por Phyllis Gabriel y Marjo-Riitta Liimatainen (2015), calcula que, en los países de la Unión Europea, entre un 3% y un 4% del PBI se gasta en solucionar los problemas de salud mental. En Estados Unidos de Norte America (U.S.A) el gasto nacional relacionado con el tratamiento de la depresión se sitúa entre 30.000 y 44.000 millones de dólares por año.

En muchos países crece la jubilación prematura por los problemas mentales, hasta el punto de ser el motivo más común para la asignación de pensiones por incapacidad (OIT, 2015). Según el estudio de la compañía Regus (2013), citado por Moreno y Hernández (2018), señala que el 75% de las personas padecen estrés laboral en México, cifra que baja hasta el 73% en el caso de China, seguida de lejos por U.S.A. con un 59%. El estrés laboral en México se sitúa actualmente en la cabeza del ranking mundial, superando por primera vez a China, que hasta ahora lideraba esta temida clasificación. La Organización Internacional del Trabajo (2015) indicó que en México el 40% de los trabajadores padecen de estrés laboral (Muñoz, 2015), esto implica que en forma aproximada que el 18,4 millones de personas conviven con esta enfermedad llamada estrés. Esto nos indica que el estrés laboral está escalando posiciones en las economías emergentes, que parecen exigir un esfuerzo extra a sus trabajadores en las labores que desarrollan en las empresas. Por otra parte, existen importantes pérdidas económicas debido al mayor ausentismo y la baja productividad (Estrés laboral, 2016).

En el Perú según estudios se señala que las personas consideran que el trabajo es lo más importante y para llevarlo a cabo hay que sacrificar el tiempo libre que se dispone, disminuyendo el tiempo de calidad con la familia para dedicarlo al empleo;

si bien es necesario tener bienestar económico producto del trabajo, es bueno recrearse; las personas que presentan adicción al trabajo consideran que sus labores son lo principal y que todo lo demás es secundario. Los profesionales expertos en psicología laboral establecen y definen a los llamados *workaholics* como las víctimas de su propia percepción de la realidad, que se retroalimentan a través de su inconsciente (PQS, 2016). Adicionalmente el Perú, tiene una serie de leyes que protege a los trabajadores de los riesgos que ocasiona el desempeño laboral, estableciendo una cultura de seguridad y salud en los trabajadores; para esto se cuentan con elaborados programas de mejora sobre los riesgos para protegerlos durante el desarrollo de su trabajo cotidiano, y esto permite una evaluación de los riesgos de por lo menos 4 veces al año. Hasta la actualidad según estudios como el de Goicochea (2016), señalan que la adicción al trabajo ha sido considerada como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar de forma constante; este fenómeno se considera como un trastorno grave, con consecuencias físicas y psicológicas; que se caracteriza por una implicación progresiva y desadaptada en la actividad laboral con pérdida de control sobre los límites del trabajo y afecta considerablemente a otros ámbitos de la vida cotidiana; Goicochea (2016) del mismo modo, señala que la implicación responde al ansia o necesidad personal más que a la necesidad del entorno laboral, distinguiéndose por su actitud normalmente acompañada de ideas sobrevaloradas. Al laborar se espera que el trabajador disfrute de las actividades del trabajo, comprometiendo con la empresa; sin embargo, la adicción al trabajo es una forma distinta a esta realidad donde las consecuencias son graves evidenciando aislamiento, relaciones interfamiliares deterioradas, mal humor y desinterés por las relaciones interpersonales no relacionadas al trabajo; de acuerdo a los expertos en psicología laboral, lo que se diferencia entre estas dos formas de comportamiento de una profesión, es la manera de sentirse cuando

se está en la oficina, así como la razón para dedicarse más horas y energía de las que debería usar. Diversos estudios locales demuestran que durante los últimos años, el tema de estrés laboral y adicción al trabajo han sido investigados y además, se ha buscado la relación que puedan tener con otros factores, es por ello que a continuación se presenta un aporte sobre estos temas que son necesarios para considerar en toda empresa. (Goicochea, 2016).

En la realidad problemática local, se presenta un estudio realizado por Gutiérrez (2018), estableciendo que la empresa Ittsa – Trujillo se encuentra con un buen posicionamiento en el mercado de transporte terrestre, pero no es ajeno de dificultades y deficiencias en el desempeño laboral debido a que se analizó los diferentes problemas laborales como: impuntualidad, conflictos, falta de comunicación, limitaciones para el cumplimiento de los objetivos, inadecuada gestión de las emociones y del estrés.

En respuesta a ello, la institución señala que tomaron medidas correctivas mejorando la inteligencia emocional y los niveles bajos de estrés, haciendo uso de las políticas del Comisariado Europeo del Automóvil (CEA), contando con programas de formaciones para controlar el estrés en la conducción.

En los antecedentes se establecieron tesis relacionadas con las variables de estudio teniendo como finalidad permitiéndonos tener una guía y ampliación del panorama real de la problemática, teniendo:

Según Lara (2018), la investigación que realizó en Ecuador titulada “Adicción al trabajo y Estrés Laboral a nivel de direcciones, Gerencias, Jefaturas y Supervisiones en las Empresas” teniendo como uno de sus objetivos, identificar si en los trabajadores de niveles de Dirección, Gerencia, Jefatura y Supervisión existen índices altos de Adicción al Trabajo y determinar si esta Adicción al trabajo genera consecuencias

como el Estrés Laboral. El estudio fue cuantitativo, correlacional de corte transversal, no experimental, teniendo como muestra a 210 de cargos directivos de las empresas (Direcciones, Gerencias, Jefaturas y Supervisión). Se utilizaron dos cuestionarios, *Development of a tentative measure of workaholism (WART)* para Adicción al trabajo y cuestionario de Escala Sintomática de estrés Laboral (ESE) para Estrés Laboral. Los resultados demostraron la existencia de un alto grado de estrés laboral en este tipo de industrias, debido a los turnos rotativos, situaciones de multiempleo, mala comunicación con los supervisores, incompatibilidad de tareas y la falta de reconocimiento; concluyendo que la mayoría de la población no presenta adicción al trabajo, sin embargo, en la mayoría, existen individuos que presentan Adicción al trabajo medio y alto con niveles bajo de estrés, lo que permite establecer que no existe relación directa entre las variables de adicción al trabajo y estrés laboral en la población investigada.

En Guatemala, González (2016), como parte de su investigación titulada “Estrés y desempeño laboral (Estudio Realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango)” buscó establecer la relación del estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A. El estudio fue no explicativo y se aplicó a una muestra de 50 personas entre 25 y 50 años de edad , las cuales están divididas en tres grandes departamentos que son: departamento mecánico, departamento de administración y departamento de ventas de la empresa Serviteca Altense S.A; a quienes se evaluó mediante la aplicación de una prueba psicométrica llamada “Escala de Apreciación del Estrés”(EAE). Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores manifiestan niveles altos de estrés, donde se toma en cuenta la media arrojada por la prueba, la cual fue de 21,1 puntos y de acuerdo a los estándares de la prueba donde la media normal debe ser de 16,3 y 14,7 puntos, es decir, que los resultados que estén por

encima de este manifiestan niveles altos de estrés y los que son menores se consideran bajos. Asimismo, para determinar la relación, se comprobó con un mínimo de significancia de 0,05, que el valor obtenido fue mayor a 0,28; concluyendo que existe una igualdad entre los resultados de la prueba para medir estrés general, y la prueba para medir el estrés socio laboral, donde el resultado fue de 0.35 mayor al resultado esperado. Por otro lado, el resultado de la Prueba para medir estrés general guarda relación con el resultado de la evaluación de desempeño. También la investigación demostró que el estrés general y laboral, genera en las organizaciones conflictos que producen una disminución de la productividad en el personal y por lo tanto problemas significativos en la misma; por ende cuando existe un mal desempeño laboral por parte de los colaboradores, uno de los factores que lo produce es el estrés negativo, donde es necesario estar alerta a los factores resultantes del problema y tomar en cuenta que un estrés bien manejado puede favorecer a la empresa con una mayor productividad.

Ochoa (2015), realizó en Guatemala, la investigación “Relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral de un grupo de trabajadores del área de pre-ventas de una empresa comercial y tuvo como objetivo establecer relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área de Pre-Ventas. El estudio fue de tipo descriptivo, con una muestra de 46 personas de género masculino y femenino, comprendidos entre las edades de 22 a 65 años, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios: Opiniones sobre el trabajo y evaluación del desempeño. Los resultados muestran que la adicción al trabajo se relaciona con la edad, antigüedad y estado civil, se puede mencionar que, si existe relación entre la ambigüedad y desempeño laboral, esta relación es estadísticamente significativa; el desempeño de los colaboradores de la empresa se encuentra en un nivel alto; los trabajadores tanto solteros como casados presentan niveles similares de adicción al trabajo y desempeño

laboral; cuando los trabajadores no conocen el síndrome de adicción al trabajo y sus características, se localizan en una situación más propensa y tienden a padecerlo. Se concluye que existe relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral en los trabajadores del área de pre-ventas de una empresa comercial; así mismo establece que los trabajadores de dicha área, se encuentran en un nivel promedio alto, lo que indica que hay una tendencia a la adicción.

Sánchez (2015), realizó en Argentina, la investigación “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera”, el cual tuvo como objetivo identificar la relación entre el estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. El estudio es de tipo correlacional, teniendo una muestra de 150 empleados hombres y mujeres de una industria cerealera en la ciudad de San Lorenzo; a quienes se les evaluó aplicando el cuestionario de estrés laboral, el cuestionario de satisfacción laboral y el cuestionario de bienestar psicológico “BIEPS-A”. Los resultados mostraron que El estrés laboral surge de un desajuste entre el individuo y su trabajo; así también, en cuanto a la identificación y análisis de los estresores, se observa que “la falta de justicia organizacional” seguido de “dificultades interpersonales” y “sobrecarga laboral” son, en ese orden, los estresores que más agobian a los trabajadores; la evidencia reunida permitiría aventurar que estos estresores se retroalimentan permanentemente formando un círculo vicioso. Concluyendo que existe un alto grado de estrés laboral en este tipo de industrias, debido a los turnos rotativos, situaciones de multiempleo, mala comunicación con los supervisores, incompatibilidad de tareas y la falta de reconocimiento.

Choquejahuá (2017), realizó en Puno – Perú la investigación titulada “Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de

mantenimiento de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2016”, la cual buscó determinar la relación del estrés laboral con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la UNA Puno– 2016. La investigación fue de tipo correlacional, no experimental de diseño correlacional; teniendo una muestra de 67 trabajadores; a quienes se les evaluó aplicando un cuestionario para estrés laboral y un cuestionario para desempeño laboral. Lo resultados muestran que el 40,1% de la situación familiar se relaciona modernamente con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la UNA Puno- 2016, con un nivel de significancia de 0,01; así mismo se establece que el 48,8% se relaciona moderadamente con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la UNA Puno con un nivel de significancia de 0,01. Concluyendo que el 50% del estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la UNA Puno – 2016, con un nivel de significancia 0,01.

En Lima – Perú, Visitación (2017), realizó la investigación titulada “Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016”, buscó determinar la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016. Este estudio fue de tipo no experimental de diseño correlacional, con una muestra de 60 colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, a quienes se les evaluó mediante el cuestionario Estrés Laboral y el cuestionario Satisfacción Laboral. Los resultados muestran que existe un nivel medio en la variable estrés laboral y nivel medio en la variable satisfacción laboral en los colaboradores, existiendo también una relación entre el estrés laboral a

nivel organizacional y la satisfacción laboral, existe relación entre el estrés laboral a nivel individual y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación 2016. Se concluye que, sí existe relación entre el estrés laboral a nivel del entorno y la satisfacción en las condiciones de trabajo. Asimismo, existe relación entre el estrés laboral a nivel del entorno y la satisfacción en la motivación en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación. 2016.

En Cajamarca – Perú, Iparraguirre y Yupanqui (2016), realizaron una investigación titulada “El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JC Transerv, Cajamarca 2016”, buscando determinar la relación entre el estrés laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JC TRANSERV, Cajamarca 2016. El estudio fue de tipo descriptivo – correlacional, en una muestra de 22 trabajadores de las áreas de administración, mantenimiento, conductores y seguridad de la empresa JC TRANSERV de la ciudad de Cajamarca, a quienes se les evaluó con una encuesta sobre el estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Jc Transerv, Cajamarca 2016. Los resultados muestran que el 50% de los colaboradores nunca presentan estrés laboral de los cuales el 27,3% de los colaboradores casi nunca afecta en su desempeño laboral, el 13,6% de los colaboradores algunas veces presentan estrés laboral de los cuales el 9,1% de los colaboradores casi nunca afecta en su desempeño laboral; por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa, debido a que los datos fueron sometidos a la prueba de Chi-cuadrado de Pearson cuyo resultado fue igual a 96,547 y su valor P igual a 0,048 que es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$) evidenciando que existe una relación significativa entre el estrés laboral con el desempeño laboral. Asimismo, concluye que existe relación entre el estrés laboral con el desempeño

laboral en las dimensiones de respuesta fisiológica ($P = 0,021$), respuesta psicológica ($P = 0,015$) y ambiente laboral ($P = 0,027$), puesto que su valor P fue menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$).

Dalva (2016), realizó en Trujillo – Perú, la investigación titulada “El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Lloc – Año 2016”, teniendo como principal objetivo, determinar la influencia del Estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Lloc – Año 2017. El estudio fue descriptivo, usando como muestra a 56 empleados, a quienes se les evaluó utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que los jefes, en su mayoría, consideran que el nivel de estrés laboral de los empleados dentro de la municipalidad tiende a ser alto o regular, es por ello que el desempeño de dichos trabajadores se ve influenciado a causa del estrés generado en la municipalidad distrital de San Pedro de Lloc; concluyendo que hay un elevado nivel de estrés y presión, a todo esto, se le suma que no cuentan con un plan de capacitación y evaluación a los empleados ni charlas motivacionales.

Goicochea (2016), en Trujillo - Perú, en la investigación titulada “El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del Distrito El Porvenir - año 2016”, tuvo como principal objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados KIARA del Distrito El Porvenir, 2016. El estudio fue correlacional de diseño no experimental de corte transversal, en una muestra de 38 trabajadores de la empresa de calzados Kiara del Distrito El Porvenir, utilizando como instrumento un cuestionario para cada una de las variables. Los resultados muestran un nivel de estrés laboral medio, con un promedio de 2,95 y una desviación estándar de 0,28, lo que indica que los trabajadores están estresados por motivos que no reciben

el apoyo necesario de los supervisores o compañeros, porque trabajan cantidades excesivas de trabajo y porque no están bien capacitados en la empresa de calzados Kiara. Se concluyó que existe una relación inversa de grado medio y significativo con una correlación de Spearman de 0,39 entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara, lo que quiere decir que si aumenta el estrés laboral, disminuye el desempeño de los trabajadores.

En Trujillo – Perú, Horna (2016), en su investigación titulada “Satisfacción laboral y estrés laboral en trabajadores de una institución de salud en la ciudad de Trujillo; el cual tuvo el propósito de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en los trabajadores de una institución de salud de Trujillo. Esta investigación fue de tipo sustantiva – descriptiva de diseño correlacional, se aplicó a una muestra de 153 trabajadores en planillas y con un tiempo de 2 años de servicio, a quienes se les evaluó haciendo uso de un instrumento Escala de Estresores Laborales. Los resultados muestran que los encuestados en las dimensiones de la Satisfacción Laboral (Condiciones Físicas y Materiales, Beneficios Laborales y Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas, Relación con la Autoridad) se ubican en nivel medio, con porcentajes que oscilan entre 43,8% y 77,1%; en las dimensiones del Estrés Laboral (Relación con los jefes, Preparación inadecuada, Carencia de sostén, Sobrecarga de trabajo, Incertidumbre respecto al tratamiento, Vulnerabilidad, Satisfacción, Autoestima) se ubican en nivel medio, con porcentajes que oscilan entre 42,7% y 52,3%. Concluyendo que existe relación negativa con magnitud significativa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa de salud en la ciudad de Trujillo.

En el marco teórico, se utilizaron fuentes de consulta exponiendo conceptos y teorías relacionadas con cada una de las variables y sus respectivas dimensiones:

Según CONSE (2019), establece que el estrés laboral es la reacción personal del individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a los conocimientos, capacidades, ni a sus recursos y características propias, lo que hace que el individuo ponga en prueba su estrategia para afrontar la situación, cuando esta presión se hace excesiva resulta difícil de controlar; originando así el estrés negativo afectando la salud de los trabajadores y los resultados de la empresa; por esta razón es necesario levantar el perfil de estrés de todos los candidatos a puestos de trabajo que requieran tolerancia al estrés y a los trabajadores afectados que su médico ocupacional determine mediante el perfil de estrés, identificando las fuentes y el origen de los estresores, para después emitir un informe al médico ocupacional quien gestionará la intervención con el técnico de seguridad y salud y el área de desarrollo organizacional o de recursos humanos.

Bajo la teoría de Selye (1956), el estrés se desarrolla en tres fases: Síndrome General de Adaptación (SGA), siendo la forma como el organismo se enfrenta ante un agente estresor, como se detalla a continuación:

Fase de alarma: Es la primera respuesta del organismo ante una situación de estrés, a lo que se le denomina choque, seguida de un anti choque; en otras palabras, el cuerpo detecta al estresor y responde, movilizándolo el sistema nervioso autónomo; es importante destacar que existen enfermedades asociadas al estrés agudo que corresponden a esta fase, que a corto plazo es adaptativo; pero muchas situaciones implican una exposición prolongada al estrés, pasando a la fase de resistencia. En esta fase, la tensión arterial se puede elevar, así como los músculos se contraen producto del mismo.

Fase de resistencia: En esta etapa el cuerpo lucha activando las defensas para restablecer el equilibrio; como resultado de una resistencia prolongada al estrés, es la aparición de una serie de enfermedades, como úlceras pépticas, colitis ulcerosas, entre otras. Además, la resistencia al estrés produce cambios en el sistema inmunológico que favorece a que surjan infecciones. En esta fase el cuerpo se enfrenta o se adapta a las exigencias del agente estresor.

Fase de agotamiento: Surge cuando la capacidad de resistencia disminuye, esta fase es grave si no se corrige y es causante de enfermedades graves; provocado porque el organismo no es capaz de adaptarse y el estresor es suficientemente prolongado y severo; este periodo se caracteriza por la fatiga considerable y por el agotamiento causando descompensaciones. Asimismo, se establece que el cuerpo pierde la capacidad de enfrentamiento y puede llegar a producir la muerte. (Vidal, 2019)

Las causas del estrés son fundamentalmente el desequilibrio en personas que no saben afrontar las responsabilidades laborales, sumado de igual modo la excesiva responsabilidad en el trabajo, así como la carga laboral extiende sus capacidades; de igual modo se puede presentar por relaciones intrapersonales problemáticas y condiciones insatisfactorias en el trabajo. Por ello se establece que estos factores no afectan a todas las personas en la misma magnitud, es por ello que aprenden a manejar y sobrellevar el estrés. (Prevecon, 2018)

Por otro lado, las consecuencias del estrés negativo, conlleva a la persona a padecer el estrés laboral ocasionando enfermedades fisiológicas y problemas motores y cognitivos, trastornos variados desde lo inmunológico hasta el sexual y trastornos psicológicos. (Prevecon, 2018).

Los síntomas que pueden presentarse en las personas que padecen el estrés son; impulsividad, desesperación, incertidumbre, inquietud, deseo descontrolado,

hiperactividad, poca tolerancia, ansiedad y se puede manifestar el desgaste físico (cansancio) y el desgaste emocional en las reacciones que presenta. (Rochel, 2017).

Para prevenir estos desequilibrios que causa el estrés es esencial aprovechar los tiempos de ocio, desconectarse completamente del trabajo una vez que se termina la jornada laboral, realizar ejercicio físico de manera regular y que la dieta sea saludable. (Rochel, 2017).

En cuanto a las teorías, se mencionan las siguientes, desde el punto de vista psicológico, y desde el origen del concepto dado por Selye (1956).

En la Teoría Psicológica, se describe al estrés como un estado de desequilibrio y homeostasis que hace desnivelar el área física psicoemocional, mental y espiritual en el cerebro, preparándola para: enfrentar, controlar y mantener la salud integral o la enfermedad en nuestro sistema neurobiopsicosocial y espiritual. (Rochel, 2017).

La teoría del estrés esta dado por Selye (1956), donde a Selye se le denomino padre del estrés, partió con su teoría desde el postulado “Lo que importa no es lo que nos sucede sino la forma en la que se recibe”; llegando a definir que “el estrés es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se realice”, en otras palabras “el estrés es una respuesta inespecífica biológica-global del organismos y que muchas veces se encuentra bajo ciertos estereotipos”; por ende se establece que el estrés se puede medir a través de una serie de reacciones que mostramos ante una situación de temor, ejemplo el sudar; dichas reacciones son somáticas, dadas de forma funcional, ya que son reacciones propias que surgen a causa de la ansiedad; muchas veces el cuerpo reacciona a estas alteraciones sin consecuencias negativas, a las que se le conoce como el buen estrés, es por ello importante saberlas manejar. Cuando el organismo es incapaz de adaptarse al medio debido a que las respuestas exigidas son

demasiado intensas o prolongadas y las demandas superan la resistencia y adaptación se habla de “disstres” o “mal estrés”. (Mitjana, 2018)

La historia del estrés laboral data desde el origen de los tiempos, se dice que quizás esto permitió al hombre evolucionar. Recordemos que el hombre primitivo tenía dos alternativas que eran luchar o huir; sea cual sea la alternativa que tome permitía liberar energía para responder ante el peligro. Esto se comprobó en escritos encontrados en Egipto, los cuales detallan que el faraón del antiguo Egipto Tutankamon padecía de tenciones y presiones, durante la etapa que gobernó, pero en menos intensidad. (Vidal, 2019)

En cuanto al termino estrés se afirma quien orientó este término desde un punto de vista físico, fue el científico ingles Thomas Young (1773-1829), definiéndolo como una respuesta dentro del objeto, inherente a su estructura y provocada por una fuerza externa; en otras palabras, la define como la tensión emocional. (Vidal, 2019)

En el ámbito de la salud, el término del estrés fue introducido por Selye (1956), identificándolo como causa de muchas enfermedades, dentro de diferentes ámbitos, denominado como padre del estrés por su teoría del estrés denominado “Síndrome general de adaptación”, que se basa en el estado especial del organismo que se caracteriza por el sobreesfuerzo, considerando fundamentalmente demandas psicológicas. (Mitjana, 2018)

El estrés laboral, se agrupa en dos dimensiones debido a que son los estresores más importantes, que se detectan según los autores, siendo:

Conflictos: Ocurren por las diferencias existentes entre lo que espera el personal y la realidad de lo que le exige la organización; ejemplo al recibir órdenes contradictorias de un responsable o cuando los deseos o metas no corresponde con el objetivo empresarial; es por eso importante tener bien establecidos los objetivos de

la organización y la responsabilidad que conlleva, si no se tiene claro puede causar factores de estrés. (Sánchez, 2015)

Exceso de tareas: La exigencia continua de completar tareas en un tiempo limitado o escaso es un factor decisivo para el estrés. Las condiciones de trabajo por turnos pueden suponer un factor de estrés y a menudo son el origen de trastornos del sueño y de sus consecuencias. Es por ello importante saber distribuir los tiempos para ordenar de forma temporal los procesos o las tareas de forma que le sea ventajoso o fácil realizarla pero que no afecte sus horas de sueño, así como un tiempo para recrearse. (Sánchez, 2015)

La adicción al trabajo; según Garrido (2014), establece que quien la padece suele dedicarle a su trabajo una excesiva cantidad de tiempo y de energía, llevándolo a cabo de forma muy intensa y compulsiva, lo cual tiene consecuencias negativas tanto sobre el trabajo como en su vida; esto configura un trastorno debido a que se enmascara bajo la apariencia de responsabilidad, dedicación al trabajo, y sacrificio de la vida personal.

La psicología define al estrés laboral como una patología psicosocial la cual se caracteriza por laborar más duro y más horas de las que su trabajo requiere y por esforzarse más de lo que es esperado, descuida de esta forma su vida fuera del contexto laboral (Spencer & Robins, 1992).

En cuanto a las características se establece cuatro que son, una especial actitud al laboral, presenta excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo; el trabajador presenta un trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando y muestra el individuo desinterés general por cualquier otra actividad. (Garrido, 2014)

Según Fernández (2003), la adicción al trabajo se desarrolla en cuatro fases:

La primera fase esta dado por comportamiento autoritarios con la familia y los subordinados y entrega total al trabajo persiguiendo un interés personal. La

manifestación más relevante es la de dedicar todo su tiempo al trabajo y prodigar a las personas que dependen de él un trato brusco y autoritario.

En una segunda fase, aparecería el deterioro de la capacidad laboral debido al estrés, acompañado de un descenso de su rendimiento laboral, se erosionan las relaciones con los jefes y los compañeros y aparece el cuadro clínico del síndrome de estrés, que el propio adicto trata de corregir recurriendo a la automedicación o a las drogas, convirtiéndose esto en un indicador a tener en cuenta, con ingesta de sedantes por la noche y de estimulantes en el día, con riesgo de politoxicomanía (dependencia de sustancias psicoactivas).

En la tercera fase surgen complicaciones de salud, con trastornos psicossomáticos y/o depresión; asimismo, aparecen además otras adicciones químicas o sociales y de trastornos psicossomáticos sobre todo digestivos, al tiempo que se acentúa la sintomatología depresiva y en una alta proporción de casos el estado depresivo se vuelve total, o sea, tetradimensional.

En la última etapa podría producirse la muerte repentina o alguna crisis aguda (cuadro cardiológico o cerebrovascular); debido a la aparición de un conjunto de síntomas físicos (entre la segunda y la tercera fase) actuaría como indicador para la detección de esta adicción.

Al comparar la adicción al trabajo con otras adicciones comportamentales, la adicción al trabajo presenta una diferencia concreta: no se relaciona a un objeto de gratificación directa e inmediata como lo son la comida, el sexo o el juego. El trabajo es una actividad, que exige esfuerzo generador de satisfacción personal, aprobación social y remuneración económica. En consecuencia, el placer que lleva al ciclo adictivo es producido por el éxito y el poder que el desarrollo profesional provee. (Fernández, 2003).

El postulado que guarda referencia a la adicción al trabajo parte de la Teoría de Smit en el año 1776, quien establece los recursos que consumimos son producto del trabajo propio o de otros; por ende, una persona será rica o pobre dependiendo la cantidad de trabajo que sea capaz de realizar o comprar; y en el año 1971, surgió el término *workaholism*, cuyo teorema está dado por Wayne Oates, explicando y denominando bajo este término a la persona con dependencia del trabajo, relacionándolo con una necesidad constante e inmanejable de trabajar, que termina por afectar la salud de quien la padece a nivel físico y al nivel de relacionarse con el entorno en el cual vive. (Montoya, 2018)

Al contemplar la historia de la adicción al trabajo, se hace entrever que la adicción al trabajo (*workaholism*) es un concepto relativamente reciente; el escaso número de investigaciones realizadas es uno de los motivos por los que todavía no existe una definición común; respecto a éste, aparece en 1968, cuando el profesor norteamericano de religión W. E. Oates, lo utiliza para referirse a su propia relación con el trabajo y lo comparó con otra adicción: el alcoholismo; este surge de la unión del término trabajo (*work*) y alcoholismo (*alcoholism*) y es definida como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona (Oates, 1968); más tarde, en 1971, lo conceptualizó en su libro sobre *workaholism*; la nueva síntesis conceptual responde al intento de introducir los rasgos característicos del comportamiento alcohólico, al ámbito del trabajo y del mundo laboral (Oates, 1971).

Cabarcos (2018) establece las dimensiones de adicción al trabajo, agrupándolas en tres según los niveles a los cuales afecta: individual, social y organizacional.

Individual: en definitiva, la adicción a trabajo puede causar problemas de carácter particular debido a que se ven obligados a laborar diferentes sentimientos,

es probable; los *workaholics* en una primera fase tienden a experimentar niveles más altos de cansando laboral debido a las presiones que se ejercen sobre sí mismos.

Social: se establece que a nivel social la adicción al trabajo perjudica al entorno familiar, debido a que es el grupo social con el cual el individuo tiene más cercanía y que dependen una de la otra, debido a que no se fortalecen las relaciones familiares, asimismo se puede presentar insatisfacción conyugal por las largas jornadas laborales desencadenando conflictos y no pueden desarrollar lazos de afecto con diversos miembros del hogar, generando disfunciones en los diferentes integrantes.

Organizacional: la adicción laborar perjudica a la empresa; si bien en primera instancia se puede interpretar que un adicto al trabajo puede ser beneficioso a la empresa debido a que sus jornadas externas de trabajo se interpretan como incremento del talento humano; según investigaciones realizadas reflejan lo contrario debido a que un adicto al trabajo convierte su actividad normal en algo complicado, lo que desencadena en una menor calidad del trabajo y lo más probable es que éstos no promocionen ni incrementen su salario, debido a que producto de esto se desencadenan problemas en la salud, lo que ocasionaría un disgusto con sus jefes y con sus colegas de trabajo (Clark et al., 2016).

Se establece que el estrés laboral y la adicción al trabajo se encuentran relacionadas, de acuerdo a estudios de la Organización Mundial de Salud (OMS), debido a que conceptúan que la adicción al trabajo puede conllevar a un trastorno mental y físico conocido como estrés; asimismo la OMS en su estudio establece que ambos géneros la pueden padecer, afectando en su mayor parte a profesionales varones entre 35 y 50 años, en profesiones liberales o mandos intermedios cuyas personas se encuentran bajo presiones sociales, familiares u/o de otra índole, que les obliga a trabajar y alterar un

sistema sano de trabajo debido a la necesidad. (Montoya, 2018). Por otro lado, dentro del marco conceptual se identifica la salud laboral como la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Moreno y Hernández; 2013: 32). Los efectos positivos que causan una buena salud logran reducir la rotación y absentismo, aumentando la motivación y productividad, así como una mejora en la imagen de la empresa al ser una compañía que se preocupa por sus colaboradores. Dentro de las consecuencias de una buena salud laboral tenemos al bienestar físico, psíquico y social; economía laboral y seguridad en el trabajo. Asimismo, se hace mención al Estrés laboral el cual se entiende como estímulo, reacción producida por la exigencia y presión laboral provocando la saturación mental y física del trabajador alterando el equilibrio tanto de su entorno social así como el personal (Moreno y Hernández; 2013: 104). Dentro de sus causas se encuentran el alto grado de responsabilidad, la excesiva carga de tareas, los conocimientos sobre las tareas, el tipo de tareas monótonas, aburridas, etc; las relaciones laborales insatisfactorias y las condiciones laborales inadecuadas (luz, temperatura, lugar de trabajo...). Como consecuencias tenemos la depresión en los trabajadores, el deterioro en las relaciones laborales y la posible aparición de enfermedades; Mencionando también los efectos del estrés laboral encontramos enfermedades relacionadas con el trabajo e incapacidad laboral.

Por otra parte, tenemos la Adicción al trabajo la cual se define como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar de forma incesante que afecta la salud del trabajador, a la felicidad y a las relaciones de las personas (Oates; 1991 citado por Moreno y Hernández; 2013: 241), causando ambición por el dinero, falta de organización, falta de asertividad, problemas de autoestima, problemas financieros, emocionales y físicos. Habría que mencionar también los síntomas de la adicción al

trabajo tales como: no cumplir con el horario establecido para el trabajo, poco o nada de tiempo libre para descansar, incomodidad con el poco tiempo para el descanso, llevar trabajo de la oficina a la casa, constante sensación de temor o angustia por el trabajo, tensión frecuente debido al trabajo, negación a tomar días de reposo cuando uno está enfermo, poco interés en tener vacaciones y acostarse pensando en las actividades laborales pendientes. Teniendo como consecuencia enfermedades corporales y malestares psicológicos.

Finalmente, la evaluación del riesgo psicosocial a las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) (Asociación Chilena de Seguridad; 2019). Las causas de esta son hablar solo de trabajo, incluso en salidas ocasionales, fiestas y la excesiva o escasa responsabilidad. Teniendo como consecuencias los problemas y enfermedades cardiovasculares, la depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental, el dolor de espalda y otros trastornos músculo esqueléticos, trastornos médicos de diverso tipo (respiratorios, gastrointestinales, etc), conductas sociales y relacionadas con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, falta de participación social, etc).

Por todo lo expuesto anteriormente, se establece la relevancia de la presente investigación sobre la relación que existe entre la variable estrés laboral con la variable adicción al trabajo. A nivel social, brindará a los administrativos conocimientos acerca de cómo fomentar el bienestar laboral, que permita a los trabajadores equilibrar su vida personal con la laboral para no recaer en el estrés, ni en la adicción laboral. A nivel práctico, esta investigación podrá beneficiar a la empresa de transportes en el desarrollo de programas los cuales sirvan como un factor agregado positivo durante el

desarrollo de las labores del personal. Finalmente, servirá a nivel teórico como base y antecedente para futuras investigaciones y para tener conocimiento de ambas variables.

1.1 Formulación del problema

¿Existe relación entre estrés laboral y adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo?

1.2 Objetivos:

Objetivo general

Determinar la relación entre estrés laboral y adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.

Objetivos específicos

- Establecer la relación entre estrés laboral y la dimensión individual, social y organizacional de adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.
- Identificar el nivel de estrés laboral en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.
- Identificar el nivel de adicción al trabajo en los conductores de una empresa interprovincial de Trujillo.

1.3 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre estrés laboral y adicción al trabajo en los conductores de una empresa interprovincial de Trujillo.

Hipótesis específicas

- Existe la relación entre estrés laboral y la dimensión individual, social y organizacional de adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.

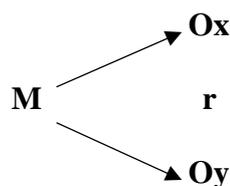
CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1 Tipo de Investigación:

Esta investigación se clasifica en:

Por su finalidad esta investigación fue aplicada porque en el proceso se buscó convertir el conocimiento puro, es decir el conocimiento teórico, el cual se utilizó para llevarlo a un entorno al conocimiento de manera práctica y útil para la vida de la civilización humana (Hernández, 2015: 120). Por otro lado, fue No Experimental porque no se manipularon las variables; También fue transaccional porque la información recolectada se recolectó en un solo momento; y por último fue Correlacional, por que medirá la relación entre las dos las variables: Estrés laboral y Adicción al trabajo (Hernández, 2015: 81).

El diseño de investigación es correlacional. Cuyo esquema es:



Donde:

M : Muestra de trabajadores.

Ox : Medición de la variable estrés laboral.

r : Relación entre las variables estrés laboral y adicción al trabajo.

Oy : Medición de la variable adicción al trabajo.

2.2 Población y Muestra:

La población estuvo constituida por todos los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo ($N = 258$ conductores) del sexo masculino entre las edades 30 a 60 años aproximadamente. Para la muestra se usó el muestreo no probabilístico intencional, donde la selección de la muestra no esta sujeta a la aplicación de formulas estadísticas, si no en función al criterio del investigador, aplicándose así a 100 conductores. (Hernández et al, 2015).

- Criterios de inclusión
 - Todos los trabajadores que desean participar de la investigación.
 - Trabajadores que laboran el día de la toma de información.
- Criterios de exclusión
 - Trabajadores que se encuentran en licencia o de goce de vacaciones
 - Trabajadores que faltaron el día de la toma de la investigación

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección

Técnica: Encuesta; es un método científico de recolección de datos, a través de la utilización de cuestionarios estandarizados, administrado por el investigador a la muestra que es objeto de estudio (Hernández et al, 2015). Para el presente estudio de investigación, se utilizó un instrumento para medir ambas variables, que sirvió para recoger y analizar la información a partir de las características propias.

Instrumentos:

Cuestionario estrés laboral y adicción al trabajo

Este instrumento tuvo origen en investigaciones realizadas; el instrumento original para el estrés laboral estuvo dado por Sánchez (2015) y el instrumento original para la adicción al trabajo estuvo dado por Ochoa (2015). Las autoras de la presente investigación Gonzales y Juárez (2021) realizaron las adaptaciones necesarias al instrumento, con el objetivo de recabar la información necesaria para aplicar métodos estadísticos que nos permitieron determinar la correlación entre las variables. Todo esto parte de la teoría de Spence y Robbins (1992), bajo la forma que el adicto al trabajo es quien se siente impulsado o forzado a trabajar por causas internas que presionan la actitud, dentro del ámbito social; en cuanto a la forma de aplicación es escrita; para la variable Estrés Laboral se consideró 2 dimensiones; para la dimensión **conflictos** se consideró 6 ítems (ítem N° 1 - 6) , para la dimensión **exceso de tareas** se consideró 6 ítems (ítem N° 7 - 12) y para la variable Adicción al Trabajo se consideró 3 dimensiones; para la dimensión **individual** se consideró 4 ítems (ítem N° 13 - 16), para la dimensión **social** se consideró 4 ítems (ítem N° 17 - 20) y para la dimensión **organizacional** se consideró 4 ítems (ítem N° 21 - 24). Los ítems se respondieron con las alternativas: 1 = nunca, 2 = pocas veces y 3 = siempre; se aplica, procesa y analiza con escala de medición ordinal (Anexo n.º 5). Asimismo, el instrumento de medición adaptado por las autoras fue validado, reuniendo los dos requisitos de confiabilidad y validez (Hernández et. al., 2015); en la confiabilidad se obtuvo un valor *excelente* de 0. 833 a través del método *alfa de Cronbach* y al realizar la validez de contenido por juicio de expertos se obtuvo un valor excelente determinando así la aplicabilidad de la prueba en base a los criterios de congruencia, amplitud,

redacción, claridad y precisión y pertinencia (Anexo n.º 6); este instrumento se aplicó a conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, año 2021.

2.4 Procedimiento:

Para la estandarización del instrumento se solicitó la autorización a la empresa de transportes interprovincial de Trujillo; luego de contar con la autorización de los jefes de área para la aplicación del instrumento, se logró coordinar con los conductores para realizar las entrevistas personales y aplicar el cuestionario.

Asimismo, para el presente estudio se ejecutó la revisión y corrección de los instrumentos modificados de los autores originales, el cual se tuvo que validar el instrumento; el proceso de validación consta de dos partes confiabilidad y validez. (Hernández et. al., 2015). Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el cuestionario a una muestra piloto conformada por 20 conductores, luego que llenaron los datos se baseo y proceso los datos en el programa estadístico SPSS, utilizando el método estadístico *alfa de Cronbach*, obteniéndose el valor de 0.833, siendo excelente.

Para la validez se realizó la evaluación de contenido realizado por cinco psicólogos jueces que brindaron su juicio como expertos valorando cada uno de los ítems según los criterios congruencia, amplitud de contenido, redacción, claridad y precisión y pertinencia, determinando así que el instrumento tiene una validez excelente.

Después de validado el instrumento, se procedió a aplicar el cuestionario a la muestra establecida mediante muestreo no probabilístico intencional según criterios de inclusión y exclusión de los investigadores (Hernández et. al., 2015); el cual fueron 100 conductores de una empresa de transporte interprovincial, cuya duración para el llenado fue de 20 minutos, guiados por las autoras.

Una vez obtenido los datos en los cuestionarios se procedió a tabular una base de datos en una hoja de Microsoft Excel, donde se realizó la revisión de la data, aplicando un análisis descriptivo de los datos para medir el nivel de las variables y dimensiones.

Posteriormente, los datos del Excel migraron al programa *SPSS versión 26*, realizando la prueba de normalidad haciendo uso de la prueba de Kolmogorov – Smirnov para cada una de las variables con sus dimensiones (Anexo n.º 7), la cual, según el resultado en la fila significación asintótica (bilateral) los valores son menores a 0,050 (5%), lo que nos permite inferir que la distribución de los datos en cada columna no sigue un comportamiento de la distribución normal, por lo indicado a aplicar el coeficiente de correlación de *Spearman*(r_s), y determinar la variables se correlación.

Finalmente, la información se plasmó en tablas en el capítulo resultados con su respectivo análisis.

2.5 Consideraciones éticas seguidas a la investigación:

Para el presente informe se elaboró un cuestionario para los trabajadores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo para determinar e identificar la información solicitada. La información de dicha investigación es de carácter propia y de autores, citados correctamente de acuerdo a norma APA con la finalidad de que se pueda corroborar que no es plagio.

Asimismo, la presente investigación se rige bajo el código de ética del psicólogo en su artículo N.º 16, el cual estipula que el psicólogo como ciudadano debe respetar las normas éticas y jurídicas sociales; el artículo N.º 19, establece que el psicólogo como investigador debe mantener informado al sujeto de estudio y el Art N.º 20, establece el salvaguardar información del individuo o grupo de investigación obtenido.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla n.º 1

Correlación entre estrés laboral y adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.

V1 con V2	Conductores		
	r_s	p	Sig.
Estrés laboral			
CON	0,922	0,000	S
Adicción al trabajo			

Nota: r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = Probabilidad, Sig. = Significancia.

En la tabla 1 se observa una correlación positiva muy alta de grado 0.922 entre las variables estrés laboral y adicción al trabajo, es decir que si el estrés laboral aumenta la adicción al trabajo aumenta de la misma manera; esto significa que ante presiones y exigencias laborales la persona le va demandar mayores horas de trabajo dedicándole así mas tiempo a su jornada laboral.

Tabla n.º 2

- *Correlación entre estrés laboral y la dimensión individual, social y organizacional de adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.*

Dimensiones de V.2	CONDUCTORES			
	CON	r_s	p	Sig.
V.1				
D1. Individual				
CON	0,821	0,000	S	
Estrés laboral				
D2. Social				
CON	0,861	0,000	S	
Estrés laboral				
D3. Organizacional				
CON	0,846	0,000	S	
Estrés laboral				

Nota: r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = Probabilidad, Sig. = Significancia

En la tabla 2 se observa una correlación positiva muy alta entre la variable estrés laboral con las dimensiones de adicción al trabajo, determinando que las tres dimensiones son codependientes con estrés laboral.

Tabla n.º 3

Niveles de Estrés laboral en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.

Variable	Niveles	Nº	%
V1. Estrés laboral	Alto		
	Medio	21	21,0
	Bajo	79	79,0
	Total	100	100,0

Nota: r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = Probabilidad, Sig. = Significancia.

En la tabla 3 se observan los resultados descriptivos donde el 79% de los conductores evaluados presentan un nivel de estrés laboral bajo y un 21% un nivel medio. (Ver Fig. 1).

Tabla n.º 4

Niveles de Adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.

Variable	Niveles	Nº	%
V2. Adicción al trabajo	Bueno	13	13,0
	Regular	48	48,0
	Malo	39	39,0
	Total	100	100,0

Nota: r_s = Coeficiente de correlación de Spearman, p = Probabilidad, Sig. = Significancia.

En la tabla 4 se observa los niveles de la variable adicción al trabajo en los conductores donde el 39% de los evaluados presentan un nivel bajo de adicción al trabajo, el 48% regular y el 13% alto. (Ver Fig. 2).

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

El comportamiento excesivo e incontrolable de laborar por situaciones externas como escapar de problemas personales repercute de forma negativa en la vida del individuo; desequilibra aspectos emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales, que con el tiempo causa estrés, debido a que la persona es presionada para desarrollar las actividades propias del puesto, debido que el trabajo predispone a que el trabajador cumpla las actividades de forma eficiente y de forma rápida, esto debido al mercado competitivo (Choquejahuá, 2017). Al respecto se pretendió determinar la relación entre estrés laboral y adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, ante ello, se detallan los resultados encontrados:

Al determinar la relación entre estrés laboral y adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, encontramos que hay una relación positiva muy fuerte del orden 0,922 entre las variables estrés laboral y adicción al trabajo. Estos datos se relacionan con la teoría propuesta por la Organización Mundial de Salud (OMS), quien según sus estudios establece que la adicción al trabajo es una patología psicosocial determinante perjudicial para los trabajadores, que incide de forma negativa si se prolonga, afectando la salud como el bienestar en los diferentes entornos, debido al desgaste emocional y el agotamiento; en otras palabras, la adicción al trabajo está vinculado con el estrés; por ello es importante que las empresas no consideren a la sobrecarga laborar como talento humano, si no como un desgaste del talento pues a la larga perjudicará su actividad (Clark et al., 2016).

Asimismo, este dato se contrasta con las investigaciones de González (2016) y Visitación (2017), quienes al contrastar la hipótesis de igual modo encontraron que existía relación entre ambas variables; en otras palabras, el estrés está vinculado con la adicción al trabajo y viceversa, y se establece que si el trabajador aprende a manejarlo puede influir de forma correcta, pero si no se maneja adecuadamente puede perjudicar al individuo debido a que sobrepasa los límites, afectando la salud física y el entorno de cada uno.

El aporte crítico que se puede observar tras determinar la relación entre estrés laboral y adicción al trabajo es que, si los trabajadores no exceden sus jornadas laborales, no sufrirán cuadros de estrés, lo que permitirá que trabajen de forma más eficiente, no comprometiendo su salud por exceder sus capacidades.

Al determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, encontramos que hay una relación positiva alta del orden 0,821; 0,861 y 0,846 entre las variables estrés laboral y las dimensiones de adicción al trabajo que son individual, social y organizacional, indicando así que el estrés influye en mayor medida en la dimensión organizacional.

Estos datos se relacionan con la teoría propuesta por Oates (1971), quien propuso la terminología de adicción al trabajo identificándolo como una de la principal causa del estrés; asimismo se identificando que a nivel individual puede acarrear problemas de ansiedad, conductas compulsivas aislamiento entre otras, a nivel social el principal problema que surge es la disfunción familiar que puede terminar en separaciones, problemas familiares, etc.; y a nivel organización perjudica en el rendimiento de la capacidad del individuo, conflictos con compañeros, etc. (Montoya, 2018)

Este dato se contrasta con las investigación de Cabarcos (2018), debido a que identifica que el estrés laboral repercute en los niveles individual, social y organizacional; con mayor importancia en la dimensión organizacional, por ello en su investigación expresa la importancia de que a los potenciales trabajadores pasen una prueba psicológica con la finalidad de no perjudicar a la organización y que esta prueba se repita cada cierto tiempo, debido a que la conducta humana está en continuo cambio; mayormente los que sufren adicción al trabajo mas allá de sus horarios, lo realizan básicamente con la finalidad de buscar aceptación de sus superiores y/o miedo al desempleo por la carga que poseen; por esta razón esta investigación coincide con los resultados antes mostrados.

El aporte critico que se puede observar tras determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de adicción al trabajo es que en los tres factores afecta la sobrecarga laboral; pero más en el ámbito organizacional, debido a que lo que se debe suponer como un aumento en el capital de trabajo, a la larga se transforma y se convierte en perdida pues disminuye la capacidad física y se evidencia el malestar.

En el análisis descriptivo al establecer el nivel de estrés laboral en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo. Se encontró que el 79,0% de los conductores muestran un bajo estrés laboral

Estos datos se relacionan con la teoría propuesta por Selye (1956), quien elaboro su postulado partiendo de un desequilibrio del organismo causado por un agente externo o interno, debido a que el cuerpo trata de defenderse ante aquellas situaciones que alteran el sistema nervioso reaccionando de manera inmediata para restaurar el equilibrio; si se prolonga esta crisis por mucho tiempo puede generar consecuencias

graves en la persona que la padece debido a que el cuerpo se agota por la sobrecarga en las capacidades (Mitjana, 2018)

Este dato se asemeja en parte con la investigación de Iparraguirre y Yupanqui (2016), quienes mostraron un menor índice de estrés en su análisis descriptivo al evaluar la variable, en una población cuya actividad es la misma que la presente; indicando que el estrés laboral en los trabajadores de transporte no afecta en otras empresas de la misma manera y no es producto de la actividad, por ende, se debe evaluar las variables que pueden indicar como la economía, seguridad laboral, entre otros aspectos han cambiado en la actualidad, asimismo un factor que puede haber influido en este resultado de menor estrés, puede ser el factor tiempo, debido a que en ese periodo no existía sobredemanda de trabajadores, lo que indicaría que los trabajadores respondían sin la presión de ser despedidos.

El aporte crítico que se puede observar tras establecer el nivel de estrés en los trabajadores de una empresa de transporte es que, el estrés aun se encuentra en la primera fase, donde el cuerpo puede hacer frente a aquellas situaciones que pueden generar un desequilibrio, dando oportunidad a aquellas personas a que modifiquen aquellas malas prácticas, cuidando así su bienestar futuro.

En el análisis descriptivo al hallar el nivel de adicción al trabajo y dimensiones (Individuales, Organizacionales y Sociales) de los conductores de una empresa interprovincial de Trujillo. Se encontró que el 48,0% de los conductores muestran un nivel regular en adicción al trabajo.

Estos datos se relacionan con la teoría propuesta por Smit (1776), quien elaboró su postulado partiendo de cuantificar el esfuerzo, indicando que cuando el sujeto más

esfuerzo mayor es la recompensa y que esto determina la riqueza del individuo
(Montoya, 2018)

Este dato se asemeja con la investigación de Dalva (2016), quien mostró en su investigación que la adicción al trabajo se encuentra en un nivel regular en su análisis descriptivo al evaluar la variable, en una población cuya actividad se encuentra de igual manera con cierto grado de dependencia al esfuerzo otorgado en la jornada laboral, debido a que en ese entorno todas las actividades se encuentran pre establecidas de manera articulada.

El aporte crítico que se puede observar tras establecer el nivel de adicción al trabajo en los trabajadores de una empresa de transporte es que, aprendan a manejar los tiempos y que no sobre esfuerquen sus capacidades por que el exceso de trabajo repercute directamente en la salud.

Finalmente, los conductores comprendieron que la adicción al trabajo se relaciona significativamente con el estrés laboral en la empresa de transportes de Trujillo.

Conclusiones

- Se determinó que existe relación positiva significativa entre estrés laboral con adicción al trabajo en los conductores de una empresa interprovincial de Trujillo. (0,922)
- Se determinó que existe una correlación alta entre la dimensión individual, social y organizacional de la adicción al trabajo con estrés laboral en los conductores de una empresa interprovincial de Trujillo. (0,821; 0,861; y 0,846)
- Se estableció que el 79,0% de los conductores presentan un nivel bajo de estrés laboral y un 21,0% nivel regular.
- Se estableció que el 48,0% de los conductores, tuvieron un nivel regular en lo relacionado a la adicción al trabajo.

Referencias

- Asociación Chilena de Seguridad (2019). *¿Qué son los riesgos psicosociales?* Recuperado el 04 de Julio del 2019 de: <https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>
- Choquejahuá, L. (2017). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2016*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Clark, M., Michel, J., Zhdanova, L., Pui, S., & Baltes, B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42, 1836–1873.
- CONSE (2019). Estrés Laboral prevención e intervención. Desarrollo organizacional.
- Dalva, I. (2016). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Lloc – Año 2016*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Estrés Laboral (01 de 01 de 2016). *Blog*. Recuperado el 10 de 06 de 2019, de <http://www.estreslaboral.info/estres-laboralen-mexico.html>
- Fernández, A. (2003) La adicción al trabajo. En *Las nuevas adicciones*. Madrid: TEA ediciones, 225-261.
- Garrido, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enferm. glob.* vol.13 no.33
- Goicochea, L. (2016). *El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del Distrito El Porvenir -Año 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.

- González, M. (2016). *Estrés y desempeño laboral* (Estudio Realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Gutiérrez, X. (2018). Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores de Transportes Ittisa. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación*: Roberto Sampieri, Carlos Fernández y Pilar Lucio (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Horna, F. (2016). *Satisfacción laboral y estrés laboral en trabajadores De una institución de salud en la ciudad de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Iparraguirre, Z. & Yupanqui, J. (2016). *El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JC Transerv, Cajamarca 2016 (Tesis de Grado)*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca – Perú.
- Lara, S. (2018). *Adicción al trabajo y Estrés Laboral a nivel de Direcciones, Gerencias, Jefaturas y Supervisiones en las Empresas*. Universidad Central del Ecuador.
- Mansilla, F., & Fabieres, A. (12 de 10 de 2016). *Página de Salud del Ayuntamiento de Madrid*. Recuperado el 10 de 06 de 2019, de www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php.
- Mitjana, L. (2018). La teoría del estrés de Selye: qué es y qué explica. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-selye>
- Montoya, N. (2018). Workaholic: causas y síntomas de la adicción al trabajo. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/clinica/workaholic-adiccion-al-trabajo>
- Moreno & Hernández (2018). *Salud laboral, Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Ed. Piramide. Madrid.

Muñoz, P. (6 de 02 de 2015). *El 40% de los empleados padecen estrés laboral y no duermen bien: OIT*. La Jornada, pág. 1.

Ochoa, D. (2015). *Relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral de un grupo de trabajadores del área de pre-ventas de una empresa comercial (estudio realizado en una empresa comercial)*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Organización Internacional del Trabajo. (01 de diciembre de 2015). *S.O.S. Estrés en el Trabajo: Aumentan los costes de estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor*. Trabajo, 37, 4 - 5.

Organización Internacional del Trabajo. (28 de abril de 2015). *OIT*. Recuperado el 10 de 06 de 2019, de Promover el empleo, proteger a las personas: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/pressreleases/WCMS_006102/lang--es/index.htm#1

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

PQS (31 de 03 de 2016). *¿Por qué se da la adicción al trabajo?* Recuperado el 10 de 06 de 2019. www.pqs.pe/actualidad/noticias/por-que-se-da-la-adiccion-al-trabajo-workaholic#

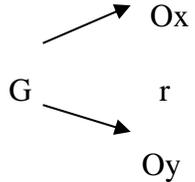
PREVECON (2018). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*. Recuperado de sitio web: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

Rochel, M. (2017). *Control mental frente a la ansiedad-estrés*. Recuperado de: <https://slideplayer.es/slide/28605/>

- Rodríguez, R., Roque, Y., & Molerio, O. (enero de 2016). *Estrés Laboral, Consideraciones sobre sus Características y forma de Afrontamiento*. Revista Internacional de Psicología, 3(1), 6-8. Obtenido de Revistapsicología.org.
- Sánchez, F. (2015). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Universidad Abierta Interamericana, Argentina.
- Serrano, M. (2014). *Pasión y adicción al trabajo: una investigación psicométrica y predictiva*. Universitat Rovira I Virgili
- Smith, A. (1976), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Libro I, Capítulo 5: “Of the Real and Nominal Price of Commodities, or of their Price in Labour, and their Price in Money”, Chicago, IL, University of Chicago Press
- Spence, J. & Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Visitación, M. (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.

ANEXOS

Anexo n.º 1. Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Existe relación entre estrés laboral y adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre estrés laboral y la dimensión individual, social y organizacional de adicción al trabajo en los conductores de una 	<p>Hipótesis general: Existe relación entre estrés laboral y adicción al trabajo en los conductores de una empresa interprovincial de Trujillo.</p> <p>Hipótesis específicas:</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Variable 2: Adicción al trabajo</p>	<p>1. Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada, no experimental, transaccional, correlacional, cuyo esquema es:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD G --> Ox G --> Oy </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>G : Muestra de trabajadores</p> <p>Ox : Medición de la variable estrés laboral.</p>

	<p>empresa de transporte interprovincial de Trujillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de estrés laboral en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo. • Identificar el nivel de adicción al trabajo en los conductores de una empresa interprovincial de Trujillo. 	<p>• Existe la relación entre estrés laboral y la dimensión individual, social y organizacional de adicción al trabajo en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.</p>		<p>r : Relación entre las variables estrés laboral y la adicción al trabajo.</p> <p>Oy: Medición de la variable adicción al trabajo</p> <p>2. Población y Muestra</p> <p>Población = 258 conductores</p> <p>Muestra = 100 conductores</p> <p>3. Técnicas e instrumentos:</p> <p>-Encuesta / -Cuestionario</p>
--	---	---	--	---

Anexo n.º 2. Consentimiento informado

La presente investigación es conducida por Fernanda García Gonzales de Orbegoso y Rosa Lorena Juárez Cruzado, estudiantes de la Universidad Privada del Norte de la ciudad de Trujillo, para el curso Tesis. La meta de este estudio fue el estrés laboral y adicción al trabajo en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.

Se pedirá a los participantes responder a los enunciados presentes en los cuestionarios. Se calcula que esto tomará aproximadamente 30 minutos. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Asimismo, las respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas en todos los casos.

Accedemos la participación en esta investigación, conducida por Fernanda García Gonzales de Orbegoso y Rosa Lorena Juárez Cruzado. Se reconoce que la información recolectada por la investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. Para esto, puedo contactar a 941440997/953266967 o al mail: fgarciagonzalesdeorbegoso@gmail.com/rlorenajc@gmail.com .

.....

Fernanda García Gonzales de Orbegoso	Rosa Lorena Juárez Cruzado
DNI: 71593623	DNI: 74609531

.....

Nombre y DNI del participante

Anexo n.º 3. Cuestionario de Estrés laboral y Adicción al trabajo

El estrés laboral y adicción al trabajo en trabajadores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrarás una lista de preguntas, señala tu respuesta marcando con una X uno de los casilleros que se ubica en la columna derecha, utilizando los criterios siguientes:

1 = NUNCA

2 = POCAS VECES

3 = SIEMPRE

Estrés laboral				
Nº	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS		
		1	2	3
A.	Conflictos			
1	Discute con sus colegas			
2	Presenta disconformidad con las ordenes de sus superiores			
3	Tiene inestabilidad laboral			
4	Tiene incomodidad por los bajos sueldos			
5	Recibe quejas de los supervisores			
6	Escasa posibilidad de ascenso			
B.	Exceso de tareas			

7	Presenta sobrecarga de tareas			
8	Realiza demandas a la empresa por su trabajo			
9	Hay incompatibilidad de tareas			
10	Siente que los jefes no le comprenden por su trabajo			
11	Realiza tareas que no corresponden			
12	Recibe remuneración por horas extras			
Adicción al Trabajo				
A	Individual			
13	El trabajo es lo más importante que existe en mi vida			
14	Trabajo más de lo que exige mi horario laboral			
15	Tengo problemas de salud derivados de la carga laboral			
16	Mi trabajo me ocupa casi todo mi tiempo disponible			

B	Social			
17	Mi familia me pregunta que ¿Cuándo descanso?			
18	Me es difícil encontrar tiempo para divertirme			
19	Considero que el ocio es una pérdida del tiempo			
20	En los momentos libres me reúno con mis compañeros			
C	Organizacional			
21	No me agrada delegar trabajo porque me gusta realizarlo yo			

22	Cuando estoy en casa planifico o pienso lo que tengo que hacer en el trabajo			
23	Suelo llevarme informes y documentos del trabajo para leerlos en casa			
24	Mi agenda telefónica tiene más contactos de trabajo que amigos o familiares			

Cuestionario adaptado de Sánchez, F. (2015) y Ochoa, D. (2015).

Anexo n.º 4. Ficha técnica

A. Nombre:

Cuestionario de Estrés laboral y Adicción al trabajo

B. Objetivos:

El cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de estrés laboral y el nivel de adicción de trabajo en los conductores objetos de la muestra

C. Autores

El Cuestionario original para estrés laboral estuvo dado por Sánchez (2015) y el instrumento original para la adicción al trabajo estuvo dado por Ochoa (2015).

D. Adaptación:

Adaptado por Gonzales de Orbegoso, Fernanda García y Juárez Cruzado, Rosa Lorena.

E. Administración: Individual

F. Duración: 20 minutos

G. Sujetos de aplicación: Conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo

H. Técnica: Cuestionario

I. Puntuación y escala de calificación:

Puntuación Numérica	Rango o Nivel
1	Nunca
2	Pocas veces
3	Siempre

Anexo n.º 5. Escala de medición

V 1. ESTRÉS LABORAL

Nivel	Intervalo
Alto	29 - 36
Medio	21 - 28
Bajo	12 - 20

DIMENSIONES:

d1. Conflictos.

Nivel	Intervalo
Alto	15 - 18
Medio	11 - 14
Bajo	06 - 10

d2. Excesos de tareas.

Nivel	Intervalo
Alto	15 - 18
Medio	11 - 14
Bajo	06 - 10

V2. ADICCIÓN AL TRABAJO

Nivel	Intervalo
Bueno	29 - 36
Regular	21 - 28
Malo	12 - 20

DIMENSIONES:

D1. Individual

Nivel	Intervalo
Bueno	10 - 12
Regular	08 - 09
Malo	04 - 07

D2. Social

Nivel	Intervalo
Bueno	10 - 12
Regular	08 - 09
Malo	04 - 07

D3. Organizacional

Nivel	Intervalo
Bueno	10 - 12
Regular	08 - 09
Malo	04 - 07

Anexo n.º 6. Confiabilidad y validación del cuestionario

Para la Confiabilidad, se utilizó:

- a) Alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.833, siendo excelente.

Usando la fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítem de la prueba

$\sum S_i^2$ = Suma de la varianza de cada uno de los ítems de la prueba

S_T^2 = Varianza de las puntuaciones de cada encuestado en el total de la prueba

k	$\sum S_i^2$	S_T^2
24	7.26	35.9

$$\alpha = \frac{24}{24-1} \times \left(1 - \frac{7.26}{35.9} \right) = 0,833 > 0,75 \Rightarrow \text{Excelente}$$

Tabla n.º 5

Confiabilidad Alfa de Cronbach por ítems

Variables	Dimensiones	Ítems	Alfa de Cronbach
V1. ESTRES LABORAL	d1. Conflictos	Ítem1	,828
		Ítem2	,824
		Ítem3	,822
		Ítem4	,824
		Ítem5	,828
		Ítem6	,833
	d2. Exceso de Tareas	Ítem7	,832
		Ítem8	,834
		Ítem9	,820
		Ítem10	,838
		Ítem11	,834
		Ítem12	,839
V2. ADICCIÓN AL TRABAJO	D1. Individual	Ítem13	,831
		Ítem14	,833
		Ítem15	,821
		Ítem16	,822
	D2. Social	Ítem17	,816
		Ítem18	,815
		Ítem19	,816
		Ítem20	,818
	D3. Organización	Ítem21	,821
		Ítem22	,823
		Ítem23	,829
		Ítem24	,830

Nota: elaboración propia

Validez de contenido por juicio de expertos

Experto n.º 1

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Alva Valderrama Davis Alejandro
Grado profesional:	Licenciado en psicología
Área de Formación académica:	Organizacional
Áreas de experiencia profesional:	Psicólogo organizacional
Institución donde labora:	Transportes Rodrigo Carranza S.A.C
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Si

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.
- Evaluar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEI INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba:	Escala de estrés laboral y adicción al trabajo
Autor:	Sánchez y Ochoa
Procedencia:	Argentina y Guatemala
Año	2015
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo
Áreas de aplicación	Psicología Organizacional.
Significación:	Esta escala está compuesta por 24 ítems y explora las actitudes de los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo en el desarrollo laboral.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	Conflictos	Integrada por las diferencias existentes entre lo que espera el personal y la realidad de lo que le exige la organización; ejemplo al recibir órdenes contradictorias de un responsable o cuando los deseos o metas no corresponde con el objetivo empresarial
	Exceso de tareas	Entendida como la sobrecarga laboral, producida por la exigencia continua para completar las tareas en un tiempo limitado o escaso, siendo un factor decisivo para el estrés. Las condiciones de trabajo por turnos pueden suponer un factor de estrés y a menudo son el origen de trastornos del sueño y de sus consecuencias.
Adicción al Trabajo	Individual	Es la afectación de carácter particular debido a que se ven obligados los trabajadores a laborar con diferentes sentimientos, entre ellos se distinguen los sentimientos de culpa, ansiedad, impulso, etc., también es probable; los workaholics en una primera fase tienden a experimentar niveles más altos de cansando laboral debido a las presiones que se ejercen sobre sí mismos.
	Social	Es la afectación cercana al entorno familiar, debido a que es el grupo social con el cual el individuo tiene más cercanía y que dependen una de la otra, debido a que no se fortalecen las relaciones familiares, asimismo se puede presentar insatisfacción conyugal desencadenando conflictos y no pueden desarrollar lazos de afecto generando disfunciones en los diferentes integrantes.
	Organizacional	Es la afectación laboral; si bien en primera instancia se puede interpretar que un adicto al trabajo puede ser beneficioso a la empresa debido a que sus jornadas externas de trabajo se interpretan como incremento del talento humano; según investigaciones realizadas reflejan lo contrario debido a que un adicto al trabajo convierte su actividad normal en algo complicado, lo que desencadena en una menor calidad del trabajo.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted se presentó la Escala de Estrés laboral y Adicción al trabajo. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Estrés laboral

Objetivo: Identificar el nivel de estrés laboral en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.

INDICADORES	ÍTEM ORIGINAL	ÍTEM ADAPTADO	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Disparidad entre lo que se espera y la realidad.	Conflictos interpersonales con sus superiores (jefes, supervisores y similares)	Discute con sus colegas	4	4	4	
	Apoyo ineficaz de los superiores y/o de la empresa	Presenta disconformidad con las ordenes de sus superiores	4	4	4	
	Inestabilidad laboral	Tiene inestabilidad laboral	4	4	4	
	Bajos sueldos	Tiene incomodidad por los bajos sueldos	4	4	4	
	Quejas de los supervisores	Recibe quejas de los supervisores	4	4	4	
	Sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensado	Escasa posibilidad de ascenso	4	4	4	
Demandas laborales	Sobrecarga de tareas	Presenta sobrecarga de tareas	3	4	4	Me siento cargado de trabajo
	Demandas de la empresa que no se pueden atender	Realiza demandas a la empresa por su trabajo	4	4	4	
	Dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada uno	Hay incompatibilidad de tareas	4	4	4	
	Relaciones problemáticas con los compañeros de trabajo	Siente que los jefes no le comprenden por su trabajo	4	4	4	
	Incompatibilidad de tareas	Realiza tareas que no corresponden	4	4	4	
	Pobre devolución sobre su desempeño por parte de sus superiores	Recibe remuneración por horas extras	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Adicción al trabajo.

Objetivo: Identificar el nivel de adicción al trabajo en los conductores de una empresa interprovincial de Trujillo

INDICADORES	ÍTEM ORIGINAL	ÍTEM ADAPTADO	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Particularidades para el cumplimiento de las funciones	El trabajo es lo más importante que existe en mi vida	El trabajo es lo más importante que existe en mi vida	4	4	4	
	Trabajo más de lo que exige mi horario de laboral.	Trabajo más de lo que exige mi horario laboral	4	4	4	
	Tengo problemas de salud derivados de la carga laboral.	Tengo problemas de salud derivados de la carga laboral	4	4	4	
	Mi trabajo me ocupa casi todo el tiempo disponible.	Mi trabajo me ocupa casi todo mi tiempo disponible	4	4	4	
Relación con el entorno cercano-proximo	Mi familia me pregunta que ¿Cuándo descanso?	Mi familia me pregunta que ¿Cuándo descanso?	4	4	4	
	Me es difícil encontrar tiempo para divertirme	Me es difícil encontrar tiempo para divertirme	4	4	4	
	Considero que el ocio es una pérdida del tiempo	Considero que el ocio es una pérdida del tiempo	4	4	4	
	Tengo más relación con contactos de trabajo que amigos o familiares.	En los momentos libres me reúno con mis compañeros	4	4	4	
Condiciones y limitaciones asociadas con el trabajo	No me agrada delegar trabajo porque me gusta hacerlo yo	No me agrada delegar trabajo porque me gusta realizarlo yo	4	4	4	
	Cuando estoy en casa al menos planifico o pienso lo que tengo que hacer en el trabajo	Cuando estoy en casa planifico o pienso lo que tengo que hacer en el trabajo	4	4	4	
	Suelo llevarme, informes y documentos del trabajo para leerlos en casa	Suelo llevarme informes y documentos del trabajo para leerlos en casa	4	4	4	
	Mi agenda telefónica tiene más contactos de trabajo que amigos o familiares	Mi agenda telefónica tiene más contactos de trabajo que amigos o familiares	4	4	4	

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, CARRERA DE PSICOLOGÍA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

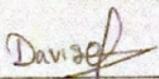
Yo, Alva Valderrama Davis Alejandro , identificado con DNI N° 47119477, de profesión psicólogo, ejerciendo actualmente como Psicólogo organizacional.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación la Escala de Estrés laboral y Adicción al trabajo

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				x
Amplitud de contenido				x
Redacción de los ítems				x
Claridad y precisión				x
Pertinencia				x

En Trujillo, a los nueve días del mes de Setiembre del 2019



Firma del evaluador
Nombres y apellidos
Correo electrónico

Experto n.º 2

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	OSCAR XAVIER CALVO NEIRA
Grado profesional:	MAESTRO EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA
Área de Formación académica:	CLÍNICA
Áreas de experiencia profesional:	CLÍNICA
Institución donde labora:	HOSPITAL DE APOYO OTUZCO
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Asesor de Prácticas Preprofesionales y jurado en tesis psicométricos.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.
- b. Evaluar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEI INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba:	Escala de estrés laboral y adicción al trabajo
Autor:	Sánchez y Ochoa
Procedencia:	Argentina y Guatemala
Año	2015
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo
Áreas de aplicación	Psicología Organizacional.
Significación:	Esta escala está compuesta por 24 ítems y explora las actitudes de los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo en el desarrollo laboral.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	Conflictos	Integrada por las diferencias existentes entre lo que espera el personal y la realidad de lo que le exige la organización; ejemplo al recibir órdenes contradictorias de un responsable o cuando los deseos o metas no corresponde con el objetivo empresarial
	Exceso de tareas	Entendida como la sobrecarga laboral, producida por la exigencia continua para completar las tareas en un tiempo limitado o escaso, siendo un factor decisivo para el estrés. Las condiciones de trabajo por turnos pueden suponer un factor de estrés y a menudo son el origen de trastornos del sueño y de sus consecuencias.
Adicción al Trabajo	Individual	Es la afectación de carácter particular debido a que se ven obligados los trabajadores a laborar con diferentes sentimientos, entre ellos se distinguen los sentimientos de culpa, ansiedad, impulso, etc., también es probable; los workaholics en una primera fase tienden a experimentar niveles más altos de cansando laboral debido a las presiones que se ejercen sobre si mismos.
	Social	Es la afectación cercana al entorno familiar, debido a que es el grupo social con el cual el individuo tiene más cercanía y que dependen una de la otra, debido a que no se fortalecen las relaciones familiares, asimismo se puede presentar insatisfacción conyugal desencadenando conflictos y no pueden desarrollar lazos de afecto generando disfunciones en los diferentes integrantes.
	Organizacional	Es la afectación laboral; si bien en primera instancia se puede interpretar que un adicto al trabajo puede ser beneficioso a la empresa debido a que sus jornadas externas de trabajo se interpretan como incremento del talento humano; según investigaciones realizadas reflejan lo contrario debido a que un adicto al trabajo convierte su actividad normal en algo complicado, lo que desencadena en una menor calidad del trabajo.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted se presentó la Escala de Estrés laboral y Adicción al trabajo. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Estrés laboral

Objetivo: Identificar el nivel de estrés laboral en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.

INDICADORES	ÍTEM ORIGINAL	ÍTEM ADAPTADO	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Disparidad entre lo que se espera y la realidad.	Conflictos interpersonales con sus superiores (jefes, supervisores y similares)	Discute con sus colegas	3	4	4	Tiene altercados con sus colegas
	Apoyo ineficaz de los superiores y/o de la empresa	Presenta disconformidad con las ordenes de sus superiores	4	4	4	
	Inestabilidad laboral	Tiene inestabilidad laboral	4	4	4	
	Bajos sueldos	Tiene incomodidad por los bajos sueldos	4	4	4	
	Quejas de los supervisores	Recibe quejas de los supervisores	4	4	4	
	Sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensado	Escasa posibilidad de ascenso	4	4	4	
Demandas laborales	Sobrecarga de tareas	Presenta sobrecarga de tareas	4	4	4	
	Demandas de la empresa que no se pueden atender	Realiza demandas a la empresa por su trabajo	4	4	4	
	Dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada uno	Hay incompatibilidad de tareas	3	4	4	Conoce todas las funciones de cada compañero de trabajo
	Relaciones problemáticas con los compañeros de trabajo	Siente que los jefes no le comprenden por su trabajo	4	4	4	
	Incompatibilidad de tareas	Realiza tareas que no corresponden	4	4	4	
	Pobre devolución sobre su desempeño por parte de sus superiores	Recibe remuneración por horas extras	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Adicción al trabajo.

Objetivo: Identificar el nivel de adicción al trabajo en los conductores de una empresa interprovincial de Trujillo

INDICADORES	ÍTEM ORIGINAL	ÍTEM ADAPTADO	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Particularidades para el cumplimiento de las funciones	El trabajo es lo más importante que existe en mi vida	El trabajo es lo más importante que existe en mi vida	4	4	4	
	Trabajo más de lo que exige mi horario de laboral.	Trabajo más de lo que exige mi horario laboral	4	4	4	
	Tengo problemas de salud derivados de la carga laboral.	Tengo problemas de salud derivados de la carga laboral	4	4	4	
	Mi trabajo me ocupa casi todo el tiempo disponible.	Mi trabajo me ocupa casi todo el tiempo disponible	4	4	4	
Relación con el entorno cercano-próximo	Mi familia me pregunta que ¿Cuándo descanso?	Mi familia me pregunta que ¿Cuándo descanso?	4	4	4	
	Me es difícil encontrar tiempo para divertirme	Me es difícil encontrar tiempo para divertirme	4	4	4	
	Considero que el ocio es una pérdida de tiempo	Considero que el ocio es una pérdida del tiempo	4	4	4	
	Tengo más relación con contactos de trabajo que amigos o familiares.	En los momentos libres me reúno con mis compañeros	3	4	4	Pareciera que paso más tiempo como mis compañeros de trabajo que con mi familia
Condiciones y limitaciones asociadas con el trabajo	No me agrada delegar trabajo porque me gusta hacerlo yo	No me agrada delegar trabajo porque me gusta realizarlo yo	4	4	4	
	Cuando estoy en casa al menos planifico o pienso lo que tengo que hacer en el trabajo	Cuando estoy en casa planifico o pienso lo que tengo que hacer en el trabajo	4	4	4	
	Suelo llevarme, informes y documentos del trabajo para leerlos en casa	Suelo llevarme informes y documentos del trabajo para leerlos en casa	4	4	4	
	Mi agenda telefónica tiene más contactos de trabajo que amigos o familiares	Mi agenda telefónica tiene más contactos de trabajo que amigos o familiares	4	4	4	
	Mi agenda telefónica tiene más contactos de trabajo que amigos o familiares	Mi agenda telefónica tiene más contactos de trabajo que amigos o familiares	4	4	4	

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, CARRERA DE PSICOLOGÍA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, OSCAR XAVIER CALVO NEIRA, identificado con DNI N° 43367447, de profesión PSICÓLOGO, ejerciendo actualmente como PSICÓLOGO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación la Escala de Estrés lab y Adicción al trabajo

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Trujillo, a los a los 9 días del mes de Setiembre del 2019



Firmado digitalmente por:
CALVO NEIRA Oscar Xavier
FIR 43367447 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 11/02/2022 22:10:50-0500

Firma del evaluador
Nombres y apellidos
Correo electrónico

Experto n.º 3

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Castillo Sanchez Karol Elizabeth
Grado profesional:	Titulada
Área de Formación académica:	Organizacional – Talento Humano
Áreas de experiencia profesional:	Psicóloga organizacional
Institución donde labora:	ITTABUS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Características psicométricas del test de habilidades para la gestión en la negociación de conflictos en cineplanet Trujillo - 2012

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.
- Evaluar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEI INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba:	Escala de estrés laboral y adicción al trabajo
Autor:	Sánchez y Ochoa
Procedencia:	Argentina y Guatemala
Año	2015
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo
Áreas de aplicación	Psicología Organizacional.
Significación:	Esta escala está compuesta por 24 ítems y explora las actitudes de los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo en el desarrollo laboral.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	Conflictos	Integrada por las diferencias existentes entre lo que espera el personal y la realidad de lo que le exige la organización; ejemplo al recibir órdenes contradictorias de un responsable o cuando los deseos o metas no corresponde con el objetivo empresarial
	Exceso de tareas	Entendida como la sobrecarga laboral, producida por la exigencia continua para completar las tareas en un tiempo limitado o escaso, siendo un factor decisivo para el estrés. Las condiciones de trabajo por turnos pueden suponer un factor de estrés y a menudo son el origen de trastornos del sueño y de sus consecuencias.
Adicción al Trabajo	Individual	Es la afectación de carácter particular debido a que se ven obligados los trabajadores a laborar con diferentes sentimientos, entre ellos se distinguen los sentimientos de culpa, ansiedad, impulso, etc., también es probable; los workaholics en una primera fase tienden a experimentar niveles más altos de cansancio laboral debido a las presiones que se ejercen sobre sí mismos.
	Social	Es la afectación cercana al entorno familiar, debido a que es el grupo social con el cual el individuo tiene más cercanía y que dependen una de la otra, debido a que no se fortalecen las relaciones familiares, asimismo se puede presentar insatisfacción conyugal desencadenando conflictos y no pueden desarrollar lazos de afecto generando disfunciones en los diferentes integrantes.
	Organizacional	Es la afectación laboral; si bien en primera instancia se puede interpretar que un adicto al trabajo puede ser beneficioso a la empresa debido a que sus jornadas externas de trabajo se interpretan como incremento del talento humano; según investigaciones realizadas reflejan lo contrario debido a que un adicto al trabajo convierte su actividad normal en algo complicado, lo que desencadena en una menor calidad del trabajo.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted se presentó la Escala de Estrés laboral y Adicción al trabajo. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Estrés laboral

Objetivo: Identificar el nivel de estrés laboral en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.

INDICADORES	ÍTEM ORIGINAL	ÍTEM ADAPTADO	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Disparidad entre lo que se espera y la realidad.	Conflictos interpersonales con sus superiores (jefes, supervisores y similares)	Discute con sus colegas	4	4	4	
	Apoyo ineficaz de los superiores y/o de la empresa	Presenta disconformidad con las ordenes de sus superiores	4	4	4	
	Inestabilidad laboral	Tiene inestabilidad laboral	4	4	4	
	Bajos sueldos	Tiene incomodidad por los bajos sueldos	4	4	4	
	Quejas de los supervisores	Recibe quejas de los supervisores	4	4	4	
	Sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensado	Escasa posibilidad de ascenso	4	4	4	
Demandas laborales	Sobrecarga de tareas	Presenta sobrecarga de tareas	4	4	4	
	Demandas de la empresa que no se pueden atender	Realiza demandas a la empresa por su trabajo	3	4	4	Buscar palabra menos directa con demanda.
	Dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada uno	Hay incompatibilidad de tareas	3	4	4	Buscar sinónimos de incompatibilidad
	Relaciones problemáticas con los compañeros de trabajo	Siente que los jefes no le comprenden por su trabajo	4	4	4	
	Incompatibilidad de tareas	Realiza tareas que no corresponden	4	4	4	
	Pobre devolución sobre su desempeño por parte de sus superiores	Recibe remuneración por horas extras	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Adicción al trabajo.

Objetivo: Identificar el nivel de adicción al trabajo en los conductores de una empresa interprovincial de Trujillo

INDICADORES	ÍTEM ORIGINAL	ÍTEM ADAPTADO	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Particularidades para el cumplimiento de las funciones	El trabajo es lo más importante que existe en mi vida	El trabajo es lo más importante que existe en mi vida	4	4	4	
	Trabajo más de lo que exige mi horario de laboral.	Trabajo más de lo que exige mi horario laboral	4	4	3	Realizo tareas que me demanden más tiempo
	Tengo problemas de salud derivados de la carga laboral.	Tengo problemas de salud derivados de la carga laboral	4	4	4	
	Mi trabajo me ocupa casi todo el tiempo disponible.	Mi trabajo me ocupa casi todo mi tiempo disponible	4	4	4	
Relación con el entorno cercano-proximo	Mi familia me pregunta que ¿Cuándo descanso?	Mi familia me pregunta que ¿Cuándo descanso?	4	4	4	
	Me es difícil encontrar tiempo para divertirme	Me es difícil encontrar tiempo para divertirme	4	4	4	
	Considero que el ocio es una pérdida del tiempo	Considero que el ocio es una pérdida del tiempo	4	4	4	
	Tengo más relación con contactos de trabajo que amigos o familiares.	En los momentos libres me reúno con mis compañeros	4	4	3	Paso más tiempo con mis compañeros de trabajo
Condiciones y limitaciones asociadas con el trabajo	No me agrada delegar trabajo porque me gusta hacerlo yo	No me agrada delegar trabajo porque me gusta realizarlo yo	4	4	4	
	Cuando estoy en casa al menos planifico o pienso lo que tengo que hacer en el trabajo	Cuando estoy en casa planifico o pienso lo que tengo que hacer en el trabajo	4	4	4	
	Suelo llevarme, informes y documentos del trabajo para leerlos en casa	Suelo llevarme informes y documentos del trabajo para leerlos en casa	4	4	4	
	Mi agenda telefónica tiene más contactos de trabajo que amigos o familiares	Mi agenda telefónica tiene más contactos de trabajo que amigos o familiares	4	4	4	

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, CARRERA DE PSICOLOGÍA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Castillo Sanchez Karol Elizabeth , identificado con DNI N° 46099808, de profesión psicóloga, ejerciendo actualmente como Psicóloga organizacional.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación la Escala de Estrés laboral y Adicción al trabajo

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			x	
Amplitud de contenido				x
Redacción de los ítems			x	
Claridad y precisión				x
Pertinencia				x

En Trujillo, a los siete días del mes de Setiembre del 2019



Firma del evaluador
 Nombres y apellidos
 Correo electrónico

Experto n.º 4

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Castillo Sanchez Veronica Stefany
Grado profesional:	Titulada
Área de Formación académica:	Organizacional
Áreas de experiencia profesional:	Psicóloga organizacional
Institución donde labora:	Agro industrial Paramonga
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Psicométrica:	Si

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.
- Evaluar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEI INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba:	Escala de estrés laboral y adicción al trabajo
Autor:	Sánchez y Ochoa
Procedencia:	Argentina y Guatemala
Año	2015
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo
Áreas de aplicación	Psicología Organizacional.
Significación:	Esta escala está compuesta por 24 ítems y explora las actitudes de los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo en el desarrollo laboral.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	Conflictos	Integrada por las diferencias existentes entre lo que espera el personal y la realidad de lo que le exige la organización; ejemplo al recibir órdenes contradictorias de un responsable o cuando los deseos o metas no corresponde con el objetivo empresarial
	Exceso de tareas	Entendida como la sobrecarga laboral, producida por la exigencia continua para completar las tareas en un tiempo limitado o escaso, siendo un factor decisivo para el estrés. Las condiciones de trabajo por turnos pueden suponer un factor de estrés y a menudo son el origen de trastornos del sueño y de sus consecuencias.
Adicción al Trabajo	Individual	Es la afectación de carácter particular debido a que se ven obligados los trabajadores a laborar con diferentes sentimientos, entre ellos se distinguen los sentimientos de culpa, ansiedad, impulso, etc., también es probable; los workaholics en una primera fase tienden a experimentar niveles más altos de cansando laboral debido a las presiones que se ejercen sobre sí mismos.
	Social	Es la afectación cercana al entorno familiar, debido a que es el grupo social con el cual el individuo tiene más cercanía y que dependen una de la otra, debido a que no se fortalecen las relaciones familiares, asimismo se puede presentar insatisfacción conyugal desencadenando conflictos y no pueden desarrollar lazos de afecto generando disfunciones en los diferentes integrantes.
	Organizacional	Es la afectación laboral; si bien en primera instancia se puede interpretar que un adicto al trabajo puede ser beneficioso a la empresa debido a que sus jornadas externas de trabajo se interpretan como incremento del talento humano; según investigaciones realizadas reflejan lo contrario debido a que un adicto al trabajo convierte su actividad normal en algo complicado, lo que desencadena en una menor calidad del trabajo.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted se presentó la Escala de Estrés laboral y Adicción al trabajo. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Estrés laboral

Objetivo: Identificar el nivel de estrés laboral en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.

INDICADORES	ÍTEM ORIGINAL	ÍTEM ADAPTADO	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Disparidad entre lo que se espera y la realidad.	Conflictos interpersonales con sus superiores (jefes, supervisores y similares)	Discute con sus colegas	4	4	4	
	Apoyo ineficaz de los superiores y/o de la empresa	Presenta disconformidad con las ordenes de sus superiores	4	4	4	
	Inestabilidad laboral	Tiene inestabilidad laboral	4	4	4	
	Bajos sueldos	Tiene incomodidad por los bajos sueldos	4	4	4	
	Quejas de los supervisores	Recibe quejas de los supervisores	4	4	4	
	Sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensado	Escasa posibilidad de ascenso	4	4	4	
Demandas laborales	Sobrecarga de tareas	Presenta sobrecarga de tareas	4	4	4	
	Demandas de la empresa que no se pueden atender	Realiza demandas a la empresa por su trabajo	4	4	4	
	Dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada uno	Hay incompatibilidad de tareas	4	4	4	
	Relaciones problemáticas con los compañeros de trabajo	Siente que los jefes no le comprenden por su trabajo	4	4	4	
	Incompatibilidad de tareas	Realiza tareas que no corresponden	4	4	4	
	Pobre devolución sobre su desempeño por parte de sus superiores	Recibe remuneración por horas extras	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Adicción al trabajo.

Objetivo: Identificar el nivel de adicción al trabajo en los conductores de una empresa interprovincial de Trujillo

INDICADORES	ÍTEM ORIGINAL	ÍTEM ADAPTADO	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Particularidades para el cumplimiento de las funciones	El trabajo es lo más importante que existe en mi vida	El trabajo es lo más importante que existe en mi vida	4	4	4	
	Trabajo más de lo que exige mi horario de laboral.	Trabajo más de lo que exige mi horario laboral	4	4	4	
	Tengo problemas de salud derivados de la carga laboral.	Tengo problemas de salud derivados de la carga laboral	4	4	4	
	Mi trabajo me ocupa casi todo el tiempo disponible.	Mi trabajo me ocupa casi todo mi tiempo disponible	4	4	4	
Relación con el entorno cercano-proximo	Mi familia me pregunta que ¿Cuándo descanso?	Mi familia me pregunta que ¿Cuándo descanso?	4	4	4	
	Me es difícil encontrar tiempo para divertirme	Me es difícil encontrar tiempo para divertirme	4	4	4	
	Considero que el ocio es una pérdida del tiempo	Considero que el ocio es una pérdida del tiempo	4	4	4	
	Tengo más relación con contactos de trabajo que amigos o familiares.	En los momentos libres me reúno con mis compañeros	3	4	4	En los momentos libres me reúno con mis compañeros de trabajo
Condiciones y limitaciones asociadas con el trabajo	No me agrada delegar trabajo porque me gusta hacerlo yo	No me agrada delegar trabajo porque me gusta realizarlo yo	4	4	4	
	Cuando estoy en casa al menos planifico o pienso lo que tengo que hacer en el trabajo	Cuando estoy en casa planifico o pienso lo que tengo que hacer en el trabajo	4	4	4	
	Suelo llevarme, informes y documentos del trabajo para leerlos en casa	Suelo llevarme informes y documentos del trabajo para leerlos en casa	4	4	4	
	Mi agenda telefónica tiene más contactos de trabajo que amigos o familiares	Mi agenda telefónica tiene más contactos de trabajo que amigos o familiares	4	4	4	

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, CARRERA DE PSICOLOGÍA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

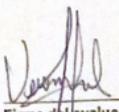
Yo, Castillo Sanchez Veronica Stefany , identificado con DNI N° 71466702, de profesión psicóloga, ejerciendo actualmente como Psicóloga organizacional.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación la Escala de Estrés laboral y Adicción al trabajo

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Trujillo, a los cuatro días del mes de Setiembre del 2019



Firma del evaluador
Nombres y apellidos
Correo electrónico

Experto n.º 5

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Tania Guadalupe Valdivia Morales
Grado profesional:	Magíster
Área de Formación académica:	Organizacional- Talento Humano
Áreas de experiencia profesional:	Psicóloga organizacional y docente universitaria
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Asesora en la tesis "Propiedades psicométricas de la escala de felicidad de lima en colaboradores de una entidad financiera de la provincia de Trujillo"

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.
- b. Evaluar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEI INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba:	Escala de estrés laboral y adicción al trabajo
Autor:	Sánchez y Ochoa
Procedencia:	Argentina y Guatemala
Año	2015
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo
Áreas de aplicación	Psicología Organizacional.
Significación:	Esta escala está compuesta por 24 ítems y explora las actitudes de los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo en el desarrollo laboral.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Estrés laboral	Conflictos	Integrada por las diferencias existentes entre lo que espera el personal y la realidad de lo que le exige la organización; ejemplo al recibir órdenes contradictorias de un responsable o cuando los deseos o metas no corresponde con el objetivo empresarial
	Exceso de tareas	Entendida como la sobrecarga laboral, producida por la exigencia continua para completar las tareas en un tiempo limitado o escaso, siendo un factor decisivo para el estrés. Las condiciones de trabajo por turnos pueden suponer un factor de estrés y a menudo son el origen de trastornos del sueño y de sus consecuencias.
Adicción al Trabajo	Individual	Es la afectación de carácter particular debido a que se ven obligados los trabajadores a laborar con diferentes sentimientos, entre ellos se distinguen los sentimientos de culpa, ansiedad, impulso, etc., también es probable; los workaholics en una primera fase tienden a experimentar niveles más altos de cansando laboral debido a las presiones que se ejercen sobre sí mismos.
	Social	Es la afectación cercana al entorno familiar, debido a que es el grupo social con el cual el individuo tiene más cercanía y que dependen una de la otra, debido a que no se fortalecen las relaciones familiares, asimismo se puede presentar insatisfacción conyugal desencadenando conflictos y no pueden desarrollar lazos de afecto generando disfunciones en los diferentes integrantes.
	Organizacional	Es la afectación laboral; si bien en primera instancia se puede interpretar que un adicto al trabajo puede ser beneficioso a la empresa debido a que sus jornadas externas de trabajo se interpretan como incremento del talento humano; según investigaciones realizadas reflejan lo contrario debido a que un adicto al trabajo convierte su actividad normal en algo complicado, lo que desencadena en una menor calidad del trabajo.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted se presentó la Escala de Estrés laboral y Adicción al trabajo. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Estrés laboral

Objetivo: Identificar el nivel de estrés laboral en los conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo.

INDICADORES	ÍTEM ORIGINAL	ÍTEM ADAPTADO	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Disparidad entre lo que se espera y la realidad.	Conflictos interpersonales con sus superiores (jefes, supervisores y similares)	Discute con sus colegas	3	4	4	Discute con sus colegas de trabajo.
	Apoyo ineficaz de los superiores y/o de la empresa	Presenta disconformidad con las ordenes de sus superiores	4	4	4	
	Inestabilidad laboral	Tiene inestabilidad laboral	4	4	4	
	Bajos sueldos	Tiene incomodidad por los bajos sueldos	4	4	4	
	Quejas de los supervisores	Recibe quejas de los supervisores	4	4	4	
	Sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensado	Escasa posibilidad de ascenso	4	4	4	
Demandas laborales	Sobrecarga de tareas	Presenta sobrecarga de tareas	3	4	4	Presenta sobrecarga de tareas laborales.
	Demandas de la empresa que no se pueden atender	Realiza demandas a la empresa por su trabajo	4	4	4	
	Dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada uno	Hay incompatibilidad de tareas	4	4	4	
	Relaciones problemáticas con los compañeros de trabajo	Siente que los jefes no le comprenden por su trabajo	4	4	4	
	Incompatibilidad de tareas	Realiza tareas que no corresponden	4	4	4	
	Pobre devolución sobre su desempeño por parte de sus superiores	Recibe remuneración por horas extras	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Adicción al trabajo.

Objetivo: Identificar el nivel de adicción al trabajo en los conductores de una empresa interprovincial de Trujillo

INDICADORES	ÍTEM ORIGINAL	ÍTEM ADAPTADO	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Particularidades para el cumplimiento de las funciones	El trabajo es lo más importante que existe en mi vida	El trabajo es lo más importante que existe en mi vida	4	4	4	
	Trabajo más de lo que exige mi horario de laboral.	Trabajo más de lo que exige mi horario laboral	4	4	4	
	Tengo problemas de salud derivados de la carga laboral.	Tengo problemas de salud derivados de la carga laboral	4	4	4	
	Mi trabajo me ocupa casi todo el tiempo disponible.	Mi trabajo me ocupa casi todo mi tiempo disponible	4	4	4	
Relación con el entorno cercano-proximo	Mi familia me pregunta que ¿Cuándo descanso?	Mi familia me pregunta que ¿Cuándo descanso?	4	4	4	
	Me es difícil encontrar tiempo para divertirme	Me es difícil encontrar tiempo para divertirme	4	4	4	
	Considero que el ocio es una pérdida del tiempo	Considero que el ocio es una pérdida del tiempo	4	4	4	
	Tengo más relación con contactos de trabajo que amigos o familiares.	En los momentos libres me reúno con mis compañeros	4	4	4	
Condiciones y limitaciones asociadas con el trabajo	No me agrada delegar trabajo porque me gusta hacerlo yo	No me agrada delegar trabajo porque me gusta realizarlo yo	4	4	4	
	Cuando estoy en casa al menos planifico o pienso lo que tengo que hacer en el trabajo	Cuando estoy en casa planifico o pienso lo que tengo que hacer en el trabajo	4	4	4	
	Suelo llevarme, informes y documentos del trabajo para leerlos en casa	Suelo llevarme informes y documentos del trabajo para leerlos en casa	4	4	4	
	Mi agenda telefónica tiene más contactos de trabajo que amigos o familiares	Mi agenda telefónica tiene más contactos de trabajo que amigos o familiares	4	4	4	

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, CARRERA DE PSICOLOGÍA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Tania Guadalupe Valdivia Morales, identificado con DNI N° 40026059, de profesión Psicóloga, ejerciendo actualmente como Docente universitaria y asesora de tesis

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación la Escala de Estrés laboral y Adicción al trabajo

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				x
Amplitud de contenido				x
Redacción de los Ítems				x
Claridad y precisión			x	
Pertinencia				x

En Trujillo, a los 2 días del mes de Setiembre del 2019



Firma del evaluador
Mg. Tania Valdivia Morales (C. C. Ps. P: 13178)
guadalupevaldiviamorales@gmail.com

Anexo n.º 7 Tablas adicionales

Tabla n.º 6

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para estrés laboral y dimensiones.

			ESL01	CON02	EXT03
N			100	100	100
Parámetros normales ^{a,b}	Media		17,5900	8,8700	8,7200
	Desviación estándar		2,89233	1,89446	1,64581
Máximas diferencias extremas	Absoluta		,148	,167	,172
	Positivo		,129	,167	,139
	Negativo		-,148	-,100	-,172
Estadístico de prueba			,148	,167	,172
Sig. asintótica (bilateral)			,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Nota: Según el análisis de la variable estrés laboral y sus dimensiones; fuente encuesta Empresarial; elaboración propia

Nota. En la tabla n.º 6, se observa la prueba de normalidad de los datos usando Kolmogorov-Smirnov que en la columna ESL01, CON02 y EXT03, y en la fila significación asintótica (bilateral) los valores son menores a 0.050 (5%), lo que nos permite inferir que la distribución de los datos en cada columna no sigue un comportamiento de la distribución normal, por lo tanto hay que aplicar el coeficiente de correlación de Spearman(r_s) para estos casos, y determinar si las variables se correlacionan significativamente.

Tabla n.º 7

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para adicción al trabajo y dimensiones.

			ADT04	IND05	SOC06	ORG07
N			100	100	100	100
Parámetros normales ^{a,b}	Media		22,8800	7,1200	8,1200	7,6400
	Desviación estándar		4,44786	1,51944	1,73659	1,62381
Máximas diferencias Absoluta extremas	Positivo		,131	,169	,128	,159
	Negativo		,131	,169	,128	,144
			-,088	-,119	-,111	-,159
Estadístico de prueba			,131	,169	,128	,159
Sig. asintótica (bilateral)			,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

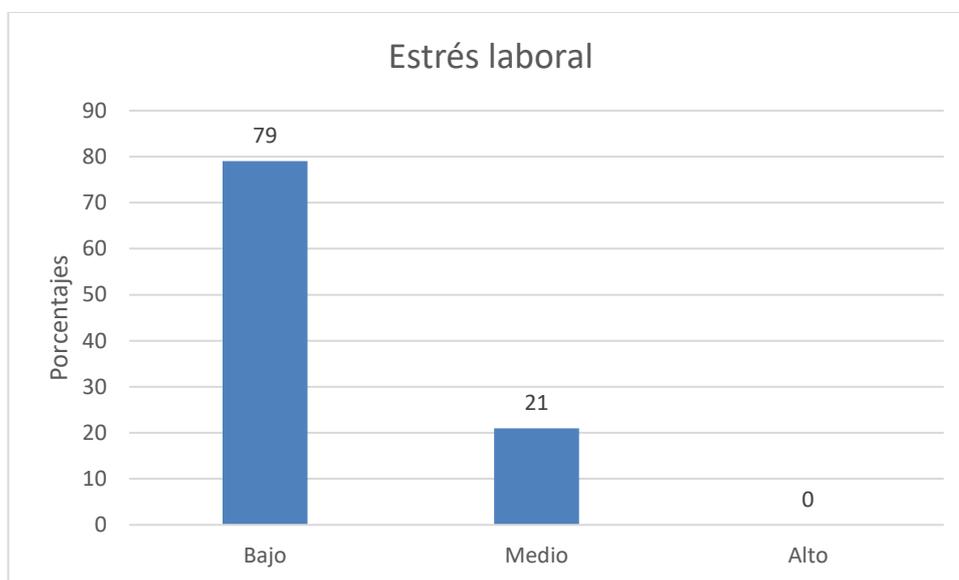
Nota: Según el análisis de la variable adicción al trabajo y sus dimensiones; fuente encuesta empresarial; elaboración: Propia

En la tabla n.º 7, se observa la prueba de normalidad de los datos usando Kolmogorov-Smirnov que en la columna ADT04, IND05, SOC06 y ORG07, y en la fila significación asintótica (bilateral) los valores son menores a 0.050 (5%), lo que nos permite inferir que la distribución de los datos en cada columna no sigue un comportamiento de la distribución normal, por lo tanto hay que aplicar el coeficiente de correlación de Spearman(r_s) para estos casos, y determinar si las variables se correlacionan significativamente.

Anexo n.º 8. Figuras

Figura n.º 1

Distribución de porcentajes de estrés laboral en conductores de una empresa de transporte de Trujillo.

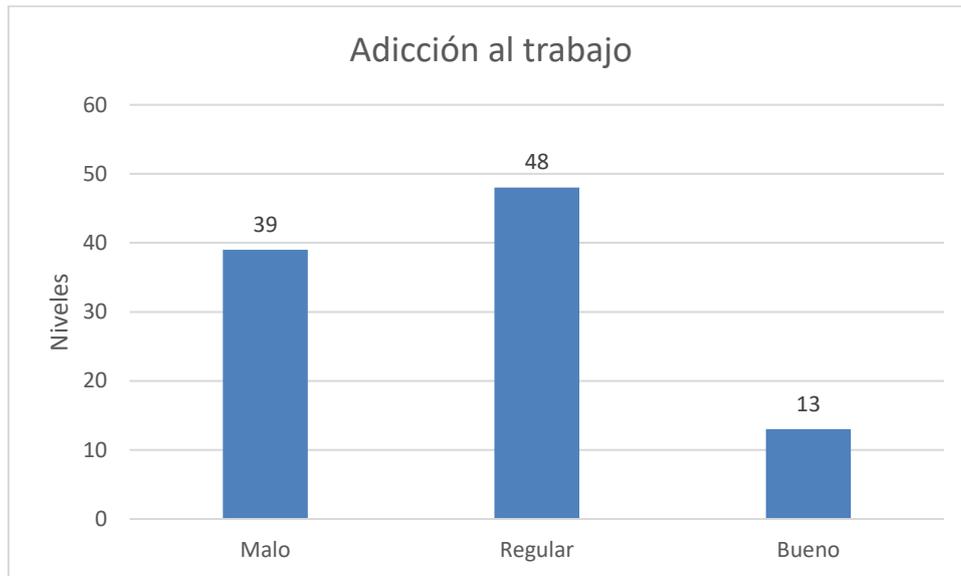


Nota: Tabla 3

En la Figura n.º 1 se observa que el 79.0% de los conductores muestran un estrés laboral bajo y el 21.0% presentan un estrés laboral medio.

Figura n.º 2

Distribución de porcentajes de Adicción al trabajo en conductores de una empresa de transporte de Trujillo.



Nota: Tabla 4

En la Figura n.º 2 se observa que el 48.0% de los conductores muestran una Adicción al trabajo de nivel regular, el 39.0% presentan un nivel malo y el 13.0% presentan un nivel bueno.