



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Autoeficacia profesional y adicción al trabajo en
empleados Millennials de Lima Metropolitana.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Silva Sipan, Miluska (ORCID: 0000-0002-9316-8659)

Vega Ccuno, Caterin (ORCID: 0000-0002-6002-2522)

ASESOR:

Mag. Concha Huarcaya Manuel Alejandro (ORCID: 0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

La presente investigación va dedicada en primera instancia a Dios, porque gracias a él obtuvimos el privilegio de vida; a nuestros padres por el apoyo incondicional en nuestra toma de decisiones a lo largo de nuestra vida personal como profesional.

Así mismo, guardamos gratos recuerdos en relación al apoyo adquirido durante nuestro proceso de formación de parte de personas que la vida nos permitió conocer en el momento oportuno cuando las circunstancias lo ameritaban.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestros padres, asesores y centros de prácticas pre profesional que permitieron la ejecución de nuestra carrera dentro de los ámbitos educativo – organizacional, para así poder brindar un servicio de calidad e integridad a toda persona que lo requiera.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de anexos	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	4
III. MÉTODO	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de la variable Autoeficacia Profesional

Tabla 2 Matriz de Operacionalización de la variable Adicción al trabajo

Tabla 3 Matriz de consistencia

Tabla 4 Descripción de los porcentajes de participantes según sexo (n:500)

Tabla 5 Descripción de los porcentajes de participantes según estado civil(n:500)

Tabla 6 Descripción de los porcentajes de participantes según formación académica (n:500)

Tabla 7 Prueba de Normalidad

Tabla 8 Correlación entre autoeficacia profesional y adicción al trabajo

Tabla 9 Nivel de autoeficacia profesional según edad

Tabla 10 Nivel de autoeficacia profesional según estado civil

Tabla 11 Niveles de las dimensiones de la adicción al trabajo con relación al tiempo de servicio

Tabla 12 Nivel de adicción al trabajo con relación a las horas dedicadas al trabajo

Índice de anexos

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Anexo 4: Autorización de los autores de los instrumentos: AU-10

Anexo 5: Autorización de los autores de los instrumentos: DUWAS -10

Anexo 6: Instrumento de recolección de información (Google Forms)

Anexo 7: Validación Turnitin

Índice de abreviaturas

AU - 10: Cuestionario de Autoeficacia Profesional

DUWAS - 10: Escala de Adicción al Trabajo

Et. al.: Y otros

Ed.: Edición

GL: Muestra evaluada

N: Muestra

OIT: Organización Internacional del Trabajo

P.: Página

P.: Nivel de significancia

Rs: Rho de Spearman

TIC: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la autoeficacia profesional y la adicción al trabajo en empleados millennials de Lima Metropolitana, el modelo fue no experimental de tipo correlacional con un enfoque cuantitativo de carácter básico donde enmarcó un corte de tipo transversal debido a que las variables a evaluar fueron investigadas en un solo momento. La muestra estuvo constituida por 500 empleados millennials de Lima Metropolitana cuyas edades oscilaron entre 20 a 40 años, cuya actividad laboral fuese realizada a través de la modalidad de teletrabajo y/o conocida también como trabajo remoto. Por otro lado, los instrumentos empleados fueron: Escala de Adicción al trabajo (DUWAS - 10) y el Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU – 10). Los resultados indican que existe una correlación positiva muy baja ($p=0.016$) entre las variables Autoeficacia Profesional y Adicción al Trabajo, así mismo se evidenció un nivel de autoeficacia profesional alto (51,3%) en el rango de edad de 27 a 33 años así mismo los participantes de estado civil conviviente y divorciado presenta un nivel bajo de autoeficacia profesional, de igual manera, un nivel medio de compulsión para trabajar (39,1%), así mismo nivel medio de adicción al trabajo(59,3%) con un rango de 11 a 15 horas, se concluyó que la autoeficacia profesional no presenta correlación con la adicción al trabajo.

Palabras clave: Autoeficacia profesional, adicción al trabajo, millennials y teletrabajo.

Abstract

The main objective of the present study was to analyze the relationship between professional self-efficacy and work addiction in millennial employees of Metropolitan Lima, the model was non-experimental of correlational type with a basic quantitative approach where it framed a cross-sectional cut due to that the variables to be evaluated were investigated in a single moment. The sample consisted of 500 millennial employees from Metropolitan Lima whose ages ranged from 20 to 40 years, whose work activity was carried out through teleworking and / or also known as remote work. On the other hand, the instruments used were: Work Addiction Scale (DUWAS - 10) and the Professional Self-Efficacy Questionnaire (AU - 10). The results indicate that there is a very low positive correlation ($p = 0.016$) between the variables Professional Self-efficacy and Work Addiction, as well as a high level of professional self-efficacy (51.3%) in the age range of 27 to 33 years likewise, the participants with a cohabiting and divorced marital status present a low level of professional self-efficacy, likewise, a medium level of compulsion to work (39.1%), as well as a medium level of work addiction (59.3%).) with a range of 11 to 15 hours, it was concluded that professional self-efficacy does not show a correlation with work addiction.

Keywords: Professional self-efficacy, work addiction, millennials and teleworking

I. INTRODUCCIÓN

Frente a las demandas y/o exigencias que han involucrado el paso de la presente era, en los últimos años se ha visualizado la integración de diversas generaciones dentro del ámbito laboral. Es así como, muchos expertos los han clasificado en función al tiempo de nacimiento, adaptación, funcionalidad entre otros para poder así segmentar los mismos y enfocar el sentido de análisis en base a las necesidades o inquietudes de estos (Matus, 2017). Por ello, muchas de las competencias requeridas para las posiciones laborales de hoy en día se han integrado bajo programas de acción que buscan generar un mejor rendimiento, compromiso organizacional y satisfacer las expectativas de estas nuevas generaciones frente a la era digital.

Para muchas personas, las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) han formado parte fundamental de la evolución que la sociedad ha obtenido hasta la fecha, siendo este factor fundamental para mejorar la calidad de rendimiento y funcionalidad de muchos colaboradores dentro de las organizaciones. El teletrabajo ha sido una de las estrategias empleadas desde diversos sectores para incrementar así la rentabilidad de su capital humano (Sanguineti, 2017). En los últimos años se ha identificado y apreciado los diversos procesos a los cuales el ser humano se encuentra arraigado como parte de su desarrollo adaptativo y evolutivo dentro de una sociedad democrática. Dentro del contexto social se identificaron diversos problemas ocupacionales que pueden promover ciertos inconvenientes a nivel de la efectividad como productividad del capital humano en las organizaciones. (Angel, 2004)

La Psicología Organizacional ha sido y se mantiene en la actualidad como una de las disciplinas más imprescindibles con relación a la comprensión de la denominada conducta laboral ligada al enfoque evolutivo por la parte humana como empresarial (Aquino, 2017). Dentro del proceso evolutivo que integra al ser humano, este responde de manera objetiva y empírica a la demanda que la sociedad influye sobre él, reconociendo y analizando las capacidades que este posee para hacer frente a las situaciones que se presentan a lo largo del proceso formativo y volitivo en base a las necesidades que este desarrolla ante su medio.

Ante ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007) señaló que en América Latina existe una población vulnerable al desempleo dentro de los

rangos de edades correspondientes a 20 y 31 años, con un porcentaje de 65% que es considerado como aquellos puestos laborales precarios; así mismo, 22% de estos no poseen una formación académica esperada para la adecuada satisfacción de expectativas laborales por parte de las organizaciones empleadoras que conforman la sociedad previamente descrita.

Hoy en día, el poseer un trabajo representa un atributo y constituye una de las actividades más importantes dentro del desarrollo humano, atribuyéndole cierto valor desde el nivel de la capacidad al ejecutarlo y cómo este se realiza para lograr el alcance de objetivos trazados a nivel laboral como personal (Polaino, 2011).

Para Ramos, Negro, Merino y Somarriba (2010), señalaron que la calidad del empleo es una variable interdisciplinaria, puesto que es objeto de estudio a grandes escalas para brindar y facilitar conocimientos en post de generar estrategias que faciliten el adecuado rendimiento y efectividad del personal dentro de su puesto laboral, aunque en ocasiones, dichos métodos no sean empleados de forma regular.

Es por lo que, la finalidad de enfocar la presente investigación a la delimitación y análisis de las dos variables expuestas es poder identificar el nivel de relación existente entre las mismas; lo que fomenta una justificación teórica basada en miras de formación académica. Así mismo, para garantizar un adecuado desarrollo de lo planteado, se emplearán cuestionarios, entrevistas y técnicas que respondan a la necesidad identificada dentro de las empresas privadas, siendo esta información procesada a través de un software estadístico que permita valorar el grado de existencia y relación entre la autoeficacia profesional y la adicción al trabajo en empleados millennials de Lima Metropolitana.

Es así como, la relevancia social del presente estudio tuvo como finalidad persuadir y facilitar opciones de solución que fomenten un nivel de bienestar integral en su persona y mejorar de la mano su funcionalidad en la organización. Finalmente, a nivel práctico ayudará a identificar el nivel de relación entre la autoeficacia profesional y adicción al trabajo en empleados millennials de Lima

Metropolitana, permitiendo así extraer información para poder brindar conocimientos a nivel organizacional bajo un estudio más amplio.

Es así como, el objetivo principal de la investigación será: Determinar la relación entre la autoeficacia profesional y la adicción al trabajo en empleados millennials de Lima Metropolitana.

De modo que para poder obtener dicha información y generar una estimación adecuada, se presentarán objetivos específicos que brinden soporte a lo previamente mencionado; es así como:

Describir el nivel de autoeficacia profesional que presentan los empleados millennials de Lima Metropolitana según su edad

Determinar cuál de los niveles de la autoeficacia profesional presentan con mayor frecuencia los empleados millennials de Lima Metropolitana según su estado civil.

Identificar cuál de las dimensiones de la adicción al trabajo se presenta con mayor frecuencia según el tiempo de permanencia en empleados millennials de Lima Metropolitana.

Describir qué nivel de adicción al trabajo presentan los empleados millennials de Lima Metropolitana según el número de horas que dedican a su trabajo.

En cuanto a la hipótesis general planteada expuso que, la Autoeficacia Profesional presenta relación a la Adicción al Trabajo en empleados millennials de Lima Metropolitana. Como hipótesis específicas tenemos:

Existe relación entre el nivel de autoeficacia profesional y la edad en los empleados millennials de Lima Metropolitana.

Existe relación entre los niveles de la autoeficacia profesional y el estado civil de los empleados millennials de Lima Metropolitana.

Existe relación entre la adicción al trabajo y el tiempo de permanencia de los empleados millennials de Lima Metropolitana.

Existe relación entre los niveles de adicción al trabajo y el número de horas que dedican a su trabajo los empleados millennials de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de contar con el respaldo objetivo y funcional para un óptimo y adecuado desarrollo del presente informe de investigación, se consideró antecedentes a nivel nacional como internacional en base a las variables planteadas.

Irigión (2018) estudió el nivel de autoeficacia laboral en los profesionales de salud, en la cual participaron 166 profesionales del sexo masculino (24.1%) y femenino (75.9%); cuyas edades oscilaron entre los 18 y 70 años de edad, el diseño del estudio fue de tipo básica, no experimental, con un corte de tipo transversal descriptivo, como resultado del estudio se concluyó que el nivel general de autoeficacia laboral en profesionales de salud es alto; dando como resultado el 92,2% del 100% de profesionales evaluados, así mismo se recomendó realizar investigaciones en el campo de la salud, incluyendo al personal administrativo y sanitario.

Calderón, Domínguez y Arroyo (2018) realizaron un análisis preliminar de la Escala de Autoeficacia Profesional (AU-10) en trabajadores administrativos de una empresa retail en la Ciudad de Lima, así mismo la muestra estuvo conformada por 100 trabajadores con edades de 21 y 58 años, el diseño del estudio fue de tipo instrumental, se concluyó que los ítems son representativos al constructo, tiene una estructura unidimensional, así como niveles adecuados de confiabilidad, así mismo el estudio es un aporte meritorio para los profesionales e investigadores relacionados en el mundo de las organizaciones puesto que pueden seleccionar a la autoeficacia como una medida prioritaria en el mundo laboral.

Valdez, Jiménez y Villa, (2015) evaluaron las propiedades psicométricas del Cuestionario de Autoeficacia (AU-10) la población fue de 210 mexicanos que estudian y trabajan, los cuales fueron seleccionados de manera no probabilística por conveniencia, en la cual 49 mujeres y 51 hombres, así mismo se desarrolló un análisis factorial exploratorio, un análisis de confiabilidad y de validez concurrente, los resultados mostraron que el cuestionario es confiable y válido, de manera consecuente puede utilizarse en investigaciones relacionadas con el ámbito laboral, se recomendó realizar estudios de diseño longitudinal para diseñar los efectos de la autoeficacia profesional en diferentes contextos y otras variables psicológicas.

Villar (2015) analizó el efecto moderador que la resiliencia y la autoeficacia pueden tener sobre el burnout y el engagement, como precursores de la calidad de vida laboral, se realizó un muestreo aleatorio-accidental, por cuotas sexo y profesión, con una muestra de 374 personas del personal sanitario, así mismo los análisis de regresión no confirmaron el efecto moderador de la autoeficacia, pero si el efecto de la resiliencia, en relación a los grupos profesionales, los auxiliares son los que mayor calidad de vida laboral presentan, seguidos de los enfermeros y los médicos, se recomendó realizar estudios longitudinales que permitan evaluar los cambios producidos a lo largo del tiempo.

Maffei, Sponton, Sponton, Castellano y Medrano (2012) realizaron un estudio para evaluar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) en trabajadores cordobeses, su modelo fue de carácter instrumental, con una muestra de 684 trabajadores, así mismo se analizó el proceso de respuesta, la estructura interna del instrumento y al momento de aplicar el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, concluyeron que los trabajadores de mayor edad y antigüedad tienden a expresar creencias más elevadas de autoeficacia profesional, la validación del cuestionario permite una medición rápida, válida y confiable, así mismo prevenir la aparición de enfermedades en el ambiente organizacional.

Evers, Brouwers y Tomic (2002) elaboraron un estudio donde se examinó el grado en que los maestros tienen una actitud negativa hacia las nuevas prácticas educativas, donde estas se relacionan positivamente con su nivel de agotamiento y sus creencias de autoeficacia, la muestra estuvo conformada por 490 docentes escolares de Alemania, de acuerdo a los resultados se concluyó que las creencias de autoeficacia en los docentes están relacionadas con su nivel de agotamiento, los maestros con fuertes creencias de autoeficacia están más preparados y así poder implementar nuevas prácticas educativas.

Para fomentar un soporte con relación a lo expuesto, se considerarán antecedentes nacionales como internacionales en base a la variable adicción al trabajo.

Yamunaqué y Rosales (2019) realizaron un estudio para determinar la relación entre la adicción al trabajo y la calidad de vida laboral en colaboradores de una empresa de servicios, así mismo analizar las comparaciones que establecerían según sexo y tiempo de permanencia en su trabajo, con un diseño comparativo correlacional, así mismo fue de tipo descriptivo con una muestra de 60 personas. Como resultado del estudio se concluyó que existe relación indirecta entre la adicción al trabajo y calidad de vida laboral, es decir a mayor adicción al trabajo se evidencia en los trabajadores una menor calidad de vida laboral.

Lacuta (2018) realizó un estudio para determinar la relación entre la adicción al trabajo y el síndrome de burnout, en colaboradores de vigilancia de la empresa Huayna S.A.C., se utilizó el estudio correlacional – cuantitativo, en una muestra de 79 colaboradores, el estudio demostró que no existe relación entre la adicción al trabajo y el síndrome de burnout, identificándose que el burnout que presenta este personal se debe a otros factores, clima organizacional, condiciones de trabajo, así mismo se recomendó impulsar programas de bienestar en el aspecto recreacional.

Rocha (2017), analizó la relación entre satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad y la inseguridad laboral con la adicción al trabajo en colaboradores de dos empresas de Lima Metropolitana, con una muestra de 60 personas de ambos sexos con un diseño descriptivo correlacional, como resultado del estudio se concluyó que, a menor satisfacción laboral, agradabilidad y apertura a la experiencia, estos tienen mayor adicción al trabajo y viceversa, así mismo se recomendó priorizar programas, talleres de mejora de la satisfacción laboral puesto que es la variable que más se relaciona con la adicción.

Valdiviezo (2018) realizó una investigación donde determinó la relación que existe entre dos conceptos que son el workaholims y el desempeño laboral en jóvenes trabajadores en una empresa de Telecomunicaciones, su enfoque es cuantitativo, utilizó el diseño no experimental y transversal, su muestra fue de tipo no probabilística y por conveniencia, los participantes fueron 25 personas, se concluyó que la adicción al trabajo tiene un impacto sobre el desempeño laboral puesto que la persona atraviesa etapas con reforzadores positivos y a lo largo del tiempo se desgastan dejando una conducta compulsiva, así mismo se recomendó analizar la relación existente entre la personalidad tipo A y el workaholims.

Cares, Melo y Sepulveda (2018) realizaron una investigación donde buscaron determinar la relación existente entre el Compromiso Organizacional y la Adicción al Trabajo, su diseño fue no experimental y transaccional de tipo descriptiva/correlacional, con una muestra de 101 entrevistados, de acuerdo a los resultados se concluyó que solo existe relación en dos de las tres dimensiones del Compromiso Organizacional, así mismo se recomendó la aplicación de una encuesta con un mayor número de colaboradores de esa manera analizar los resultados.

Colín y Simón (2014) realizaron un estudio de caso en una empresa multinacional mexicana, para determinar la relación de adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos, con una muestra estratificada y aleatoria de 95 ejecutivos mexicanos, de acuerdo a los resultados se concluyó que la adicción al trabajo depende de los factores de trabajo en exceso, trabajo compulsivo y factores intrínsecos de satisfacción laboral, se recomendó diseñar un cuestionario para medir el impacto que tiene el medio ambiente laboral sobre la conducta de los participantes hacia el trabajo.

Ochoa (2012), analizó la relación entre adicción al trabajo con desempeño laboral, en un grupo de trabajadores del área de pre-ventas de una empresa, el estudio fue no experimental de tipo cuantitativo con un diseño transversal-descriptivo, la muestra estuvo constituida por 30 colaboradores cuyas edades oscilaron entre 20 a 35 años de edad, de género masculino; así mismo en los resultados se indicó que no existe relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral, se recomendó analizar las causas que afectan a los colaboradores y establecer actividades y programas

En relación con las definiciones que se pueden plantear para dicho constructo: Bandura (1997), denominó a la autoeficacia como “Las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados”. Dentro de las condiciones que maneja la autoeficacia, esta responde a una base cognitiva conformada por variables como el auto concepto y la autoestima; además denota importancia como una variable personal ya que es a) una atribución interna, b) prospectiva y c) un constructo operativo (Schwarzer & Hallum, 2008).

Según Bandura (1997), señaló que, para desarrollar una adecuada autoeficacia en el ser humano, este debe basarse en cuatro fuentes denominadas: a) experiencias de dominio o éxito, b) experiencias vicarias, c) persuasión verbal y d) activación psicológica emocional. De acuerdo con lo expresado, la experiencia de dominio o éxito es considerada como la fuente más importante para explicar la autoeficacia; ya que establece que su nivel elevado dependerá de evaluaciones positivas que este reciba posterior al desarrollo de tareas específicas.

Para Salanova, Grau & Martínez (2005), mencionaron que las personas que presentan altos niveles de autoeficacia realizan estrategias de afrontamiento para buscar una solución así mismo aquellos que presentan baja autoeficacia se centran en buscar soluciones de acuerdos a sus emociones.

Dentro del marco organizacional, la autoeficacia hace referencia a la capacidad que cree tener una persona para desempeñar ciertas acciones con el fin de alcanzar un objetivo (Sánchez, Aldana, De Dios y Yurresco, 2012); así mismo cree poder dar respuestas frente a diferentes situaciones puesto que confía en su capacidad (Quijano y Navarro, 2012). En el mundo laboral, se utiliza el termino de Autoeficacia Profesional para hacer referencia a las creencias que tienen los trabajadores acerca de sus capacidades, para que dé como resultado un trabajo eficaz en el área donde se desarrolle (Maffei et al., 2012)

Para fomentar un correcto respaldo teórico en base al estudio de las variables propuestas, se identificó la Teoría Social Cognitiva establecida por Bandura (1986) como soporte a la variable de autoeficacia profesional; ya que dicha teoría enfoca su estudio en el papel activo que poseen las personas dentro de su interacción social.

Ante ello, Bandura (1986) explicó que las personas y el medio ambiente continuamente se encuentran en interacción activa en el cual el comportamiento, los factores personales y su medio coinciden entre sí para fomentar así el proceso denominado “Determinismo Recíproco”.

Referirse a la adicción propiamente dicha engloba diversos enfoques, refiriéndonos desde la rama clínica hasta la organizacional. Según la Real Academia Española (RAE, 2018) referirnos al término adicción guarda relación a la

dependencia de sustancias o actividades nocivas para la salud o el equilibrio psíquico.

La adicción al trabajo es un término cuyo acuñamiento se dio en 1968 por intermedio del profesor Oates, quien expresó dicho término para referirse a su propia adicción que este desarrollaba con el trabajo, es así que; se entiende por adicción al trabajo a toda situación o conductas que alude a una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar innecesariamente, lo que afecta a nivel personal, emocional e interpersonal (Oates, 1968).

Podemos identificar que este tipo de adicción genera que el individuo siempre se dedique a su trabajo más tiempo de lo que le exige el mismo (Machlowitz, 1980). A su vez, Deutsch en 1980 señaló que el adicto al trabajo es aquella persona que coloca a su trabajo como prioridad máxima para su desarrollo y deja en segundo plano su bienestar. De igual forma, Cherrington (1980) consideró que el elemento principal de esta patología es el compromiso irracional que genera el colaborador con las funciones asignadas.

Con respecto a la teorías de la adicción al trabajo se establece por Castañeda y García del Alba, 2013; consideraron que la teoría propuesta por McMillan, O'Driscoll, Marsh y Brady denominada "Teoría de los Rasgos de Personalidad", aluden que la adicción al trabajo se produce debido a rasgos de personalidad concretos.

De igual forma Castañeda y García del Alba, 2013; señalaron que la teoría propuesta por Peirpel y Jones nominada "Modelo de Esfuerzo – Recompensa" fomentan una relación directa sobre las dimensiones previamente señaladas, dando a entender que el ser humano se considera como "adicto al trabajo" cuando este evoca una gran energía o esfuerzo para el desarrollo de sus funciones dentro del ámbito laboral.

Así mismo, Castañeda y García del Alba, 2013; plantearon que la teoría elaborada por Ng, Sorensen y Feldman cuya nominación corresponde a "Modelo de Afecto - Cognición - Conducta" consideran las tres dimensiones para generar una serie de antecedentes sobre la adicción al trabajo, la cual clasifican en: 1) disposiciones, 2) experiencias socioculturales y 3) refuerzos conductuales del

ambiente. Según lo planteado, son la existencia y la interacción de unos antecedentes específicos las que determinan si el trabajador(a) desarrolla un patrón de conducta caracterizado por disfrutar trabajando, por dedicar un tiempo excesivo al trabajo por el placer que le produce y por presentar problemas para dejar de trabajar.

Por consiguiente, Castañeda y García del Alba, 2013; señalaron que el Modelo del Conflicto de Rol propuesto por Schaufeli, Bakker, Van der Heijden y Prins plantean un modelo basado en el papel mediador del conflicto de rol en el proceso de adicción al trabajo con relación a su vinculación con otros problemas psicosociales del trabajo, tales como el burnout y bienestar laboral. Esta relación busca dar a entender que la presencia de la adicción al trabajo se puede vincular de manera directa al desarrollo del burnout en base a las exigencias laborales.

Para concluir, Castañeda y García del Alba, 2013; explicaron que el Modelo planteado por Liang y Chu llamado “Modelo de la Personalidad y los incentivos” proponen que la adicción al trabajo aparece cuando se relacionan tres factores: 1) determinados rasgos de personalidad, 2) incentivos personales y 3) incentivos organizacionales. Con relación al punto número 1, el presente modelo considera 4 rasgos de personalidad importantes que desencadenarían dicha problemática, los cuales son: (1) rasgos obsesivos – compulsivos, (2) la orientación hacia el éxito, (3) el perfeccionismo y (4) la responsabilidad.

Así mismo hacemos mención de los millennials, actualmente no se tiene una fecha exacta sin embargo Begazo y Fernández (2015) refieren que la generación millennials son aquellas personas nacidas en el año 1981 y 2000. Millennials son aquellas personas que han nacido en una era digital, lo cual ha atravesado su niñez o adolescencia y su cosmovisión está influenciado por la tecnología. (Begazo y Fernández ,2015). Además, Chirinos (2009) mencionó que tienen fácil acceso a la información a través de la tecnología y valoran las diversas culturas y experiencias así mismo miden a las personas por su rendimiento no por sus características.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Ato y Vallejo (2015), al no presentarse manipulación y/o alteración de las variables a investigar, se denomina al estudio de tipo no experimental puesto que son observados en un contexto natural. Fue de tipo descriptivo – correlacional; ya que buscó explorar y analizar si existe relación entre las variables propuestas con la finalidad de explicar o predecir el comportamiento de estas dentro de la población objetivo. (Ato, López y Benavente, 2013).

El estudio fue de enfoque cuantitativo debido a que se emplearon programas estadísticos que validaron la obtención de datos mediante análisis que permitieron ratificar los objetivos e hipótesis planteadas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). De tipo es básico debido a que busca dar a conocer nuevos conocimientos científicos contribuyendo a la ampliación de este sin comparar y fomentando nuevos marcos conceptuales que contribuyan el enfoque de estudio (Marroquín, 2012). Finalmente, enmarca un corte de tipo transversal debido a que la información solo se obtendrá bajo un momento determinado en una sola oportunidad (Hernández, et. al., 2014).

3.2. Variables y Operacionalización

Las variables de la investigación son: Autoeficacia Profesional y Adicción al Trabajo, así mismo son variables independientes. Para Kimble et al. (2002) afirmo: “La variable independiente se refiere al factor experimental que el investigador manipula” (p.8). De acuerdo con el sistema de medición y naturaleza pertenecen a ser variables cualitativas, según Bisquerra (2009) explicó que no se pueden cuantificar, son atributos o variables categóricas puesto que se presentan en distintas categorías.

Según Maffei et al., (2012) precisó que la autoeficacia profesional son aquellas creencias que tiene los trabajadores para realizar exitosamente sus actividades relacionadas a su profesión.

Según Oates (1968), citado por Castañeda (2010), la adicción al trabajo es aquella necesidad excesiva e incontrolable de trabajar innecesariamente,

afectando a la salud, las relaciones interpersonales y a la propia felicidad de la persona.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) una población es un conjunto donde todos los individuos tienen características similares. La población estuvo conformada por empleados millennials de empresas privadas de Lima Metropolitana, cuyas funciones eran ejecutadas mediante la modalidad de teletrabajo o también conocido como trabajo remoto.

Los criterios de inclusión fueron: validación del consentimiento informado, modalidad de trabajo (teletrabajo), edad dentro del rango de 20 a 40 años, encontrarse actualmente laborando, vivir en Lima Metropolitana y persona que goce de buena salud mental y física que valide el óptimo desarrollo de los formularios virtuales. Mientras los criterios de exclusión fueron: todo participante que no se encuentre laborando bajo la modalidad de teletrabajo, participantes que no tenga nacionalidad peruana, personas que posean la edad comprendida dentro del rango de 18 a 19 años y 41 años en adelante, persona que no viva en Lima Metropolitana y participantes que no manifiesten un estado de salud físico y mental que le permita responder de manera coherente a los formularios virtuales.

Hernández, et. al., (2014) refieren que una muestra es un subgrupo de una población escogida en la cual se recolectan datos, así mismo es la parte representativa. Ante ello, la muestra estuvo compuesta por 500 empleados millennials, 269 mujeres y 231 varones cuya función sea ejecutada mediante la modalidad de teletrabajo o también conocido como trabajo remoto y correspondan a la generación millennials; es decir, sus edades estuvieron comprendidas dentro del rango de 20 a 40 años.

En cuanto al tipo de muestreo, este responde a un tipo no probabilístico debido a que la elección de los elementos depende de las características de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); así mismo, este tipo de muestreo se puede clasificar en muestreo intencional u opinático, dado que cada elemento es escogido en base a criterios establecidos por el investigador (Arias, 2012, p.85).

Así mismo, la unidad de análisis de la presente investigación corresponde a empleados millennials de edades oscilantes entre los 20 a 40 años de Lima Metropolitana.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, esto debido a que se empleó un cuestionario o conjunto de preguntas como ficha sociodemográfica con el propósito de obtener la información personal de los participantes.

Se utilizó el cuestionario de Autoeficacia profesional – AU 10, cuyo instrumento es unidimensional y fue elaborado por Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M. y Medrano, L. (2012) en Argentina dentro de una población de trabajadores cordobeses, donde este obtuvo una confiabilidad de $\alpha = .88$. Así mismo, Calderón, Domínguez y Arroyo (2018) evaluaron las propiedades psicométricas del AU-10, donde se realizó la confiabilidad a través del cociente omega ($\omega = .809$), así mismo su validez de contenido se realizó a través de jueces con un grado de representatividad de los ítems ($>.50$). El presente instrumento tiene como finalidad explorar las creencias de autoeficacia de los trabajadores evaluando sus habilidades para salir adelante pese a las dificultades que se le presenten dentro de sus labores cotidianas.

La estructura de dicho cuestionario está conformada por 10 ítems que son valorados dentro de una escala de tipo Likert de 7 puntos (0: Nunca, 1: Pocas veces, 2: Algunas veces, 3: Cierto, 4: Frecuentemente, 5: La mayoría de veces y 6: Seguramente)

Por otro lado, la escala de adicción al trabajo en su versión reducida del DUWAS (Schaufeli et al., 2008), el DUWAS-10 (Schaufeli et al., 2009) se elaboró con la finalidad de optimizar los tiempos al momento de su ejecución y favorecer a su vez la comprensión de este. La escala contiene 2 subescalas: Trabajo excesivo y Compulsión por trabajar, las cuales se componen de cinco ítems respectivamente y son valoradas en una escala de tipo Likert de 5 puntos (0: Nunca, 1: Casi nunca, 2: En ocasiones, 3: Casi Siempre y 4: Siempre). La funcionalidad del DUWAS – 10 radica en evaluar y diagnosticar la adicción al trabajo teniendo en cuenta las dos dimensiones que integra. Así mismo, Rocha (2017) en su investigación realizada bajo una muestra peruana, los valores obtenidos fueron de 0,691 y 0,752 en sus

dimensiones y el coeficiente total de la escala fue 0,852, siendo óptimo para poder aplicarlo en el presente estudio.

Dentro de los lineamientos inmersos de la metodología científica, se estableció el desarrollo de la prueba piloto dentro de la población estratégica con la finalidad de acreditar la confiabilidad del instrumento para el desarrollo de la presente investigación. Dicha prueba estuvo conformada por 50 empleados millennials, donde a estos se les administró ambas pruebas, obteniéndose como resultado un alfa de 0.845 para el Cuestionario de Autoeficacia profesional y, 0.743 para la Escala de Adicción al trabajo respectivamente.

3.5. Procedimientos

Para la recolección de datos se estableció un formulario virtual por parte de las investigadoras para el llenado de consentimiento informado, la ficha sociodemográfica y los instrumentos de medición. Así mismo, se llevó a cabo una prueba piloto que nos permitió validar si los instrumentos eran los más adecuados dentro de nuestra población. A su vez, se consignó la ficha sociodemográfica para obtener información afín a los objetivos planteados. Posterior a ello, se procesó la muestra obtenida a través del programa estadístico SPSS para poder así concretar la finalidad del estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para contrastar las hipótesis de correlación, primero se evaluará la normalidad de la distribución de las variables, mediante la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov- Smirnov, la cual si es significativa ($p < .05$), se rechaza la hipótesis de normalidad. En ese caso, se usará el coeficiente de rango de Spearman (r_s , prueba no paramétrica), caso contrario el test de significancia de Pearson (r , prueba paramétrica).

3.7. Aspectos éticos

De manera preliminar podemos indicar que según el artículo I del código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), es nuestro rol respetar la vida y el desarrollo del ser humano durante sus etapas de evolución; ante lo expuesto, el presente estudio busca impartir una cultura de prevención frente a las organizaciones dentro de las variables de Adicción al trabajo y

Autoeficacia profesional para identificar los niveles de desarrollo de lo expuesto dentro de la población de empleados de empresas privadas. Dicha finalidad guarda relación al artículo I; ya que buscamos fomentar una calidad de vida adecuada dentro de los aspectos de desarrollo a nivel personal como profesional.

Por consiguiente, dentro del capítulo III - Artículo 24; todo estudio y/o investigación desarrollada con seres humanos debe contar con el consentimiento informado de los participantes para no vulnerar su integridad.

Así mismo, dentro del capítulo VIII – Artículo 49; dentro de las facultades de todo psicólogo se encuentra el de facilitar e instruir la información pertinente sobre la naturaleza, propósito y resultado de las evaluaciones aplicadas. Los participantes del presente estudio fueron instruidos e informados sobre la finalidad del presente estudio y la manera de cómo llevar a cabo el desarrollo.

IV. RESULTADOS

En la Tabla 4 se aprecia que el 53,8% de participantes representan al sexo masculino, mientras que el 46,2% corresponde al sexo femenino de una muestra analizada de 500 empleados Millenialls de Lima Metropolitana.

Tabla 4

Descripción de los porcentajes de participantes según sexo (n:500)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FEMENINO	269	53,8	53,8	53,8
VÁLIDO MASCULINO	231	46,2	46,2	100,0
TOTAL	500	100,0	100,0	

En la tabla 5 se aprecia que el 53,6 % de participantes representan al porcentaje de Solteros, mientras que el 7% denota la población viuda dentro de la muestra analizada de 500 empleados Millenialls de Lima Metropolitana.

Tabla 5

Descripción de los porcentajes de participantes según estado civil (n:500)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SOLTERO	268	53,6	53,6	53,6
CONVIVIENTE	108	21,6	21,6	75,2
CASADO	53	10,6	10,6	85,8
VÁLIDO DIVORSIADO	35	7,0	7,0	92,8
VIUDO	36	7,2	7,2	100,0
TOTAL	500	100,0	100,0	

En la Tabla 6 se aprecia que el 61,8 % representa a la población cuya formación académica corresponde a Universitario, mientras que el 2,4% corresponde a Primaria dentro de la muestra analizada de 500 empleados Millenialls de Lima Metropolitana.

Tabla 6

Descripción de los porcentajes de participantes según formación académica (n:500)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
PRIMARIA	12	2,4	2,4	2,4
SECUNDARIA	70	14,0	14,0	16,4
VÁLIDO TECNICO	109	21,8	21,8	38,2
UNIVERSITARIO	309	61,8	61,8	100,0
TOTAL	500	100,0	100,0	

En la Tabla 7 se puede apreciar los niveles de significancia correspondiente a los instrumentos a emplear, donde el grado de significancia equivale a $p < .05$ para ambas variables, lo cual nos señala que no poseen una distribución normal.

Tabla 7

Prueba de Normalidad

KOLMOGOROV - SMIRNOV			
	Estadístico	gl	P
AUTOEFICACIA PROFESIONAL	0.131	500	,000
ADICCIÓN AL TRABAJO	0.123	500	,000

Donde: p: nivel de significancia estadística, gl: muestra evaluada

En la Tabla 8 se determinó la correlación entre autoeficacia profesional y adicción al trabajo a través de Rho de Spearman, donde presenta una correlación de 0.016 dando una correlación positiva muy baja, lo cual denota que ambas variables no desarrollan una relación significativa.

Tabla 8

Correlación entre autoeficacia profesional y adicción al trabajo

		Autoeficacia Profesional	Adicción al Trabajo
RHO DE SPEARMAN	AUTOEFICACIA PROFESIONAL	rs	1,000
		p	,016
		N	500
	ADICCIÓN AL TRABAJO	rs	,016
		p	,724
		N	500

Donde: rs: Rango de correlación de Spearman, p: nivel de significancia estadística, N: muestra

En la Tabla 9, se evidencia los niveles de la autoeficacia profesional con relación a los rangos de edad establecidos, donde el rango de edad de 27 a 33 años con un 39,7% presentan un nivel muy alto, mientras que dentro del rango de 34 – 40 años, el 51,3% presenta un nivel alto de autoeficacia profesional.

Tabla 9

Nivel de autoeficacia profesional según edad

		Edad					
		20 a 26 años		27 a 33 años		34 a 40 años	
		Recuento	% de N columnas	Recuento	% de N columnas	Recuento	% de N columnas
MUY	BAJO	0	0,0%	6	1,7%	1	0,7%
	BAJO	0	0,0%	29	8,3%	7	4,7%
NIVEL	MEDIO	0	0,0%	34	9,7%	17	11,3%
	ALTO	0	0,0%	142	40,6%	77	51,3%
	<u>MUY ALTO</u>	0	0,0%	139	39,7%	48	32,0%

En la Tabla 10, se puede observar que 108 empleados millennialls de estado civil soltero presenta un nivel alto de autoeficacia profesional; así mismo, los de estado civil conviviente y divorciado con una muestra de 6 empleados presentan un nivel bajo de autoeficacia profesional respectivamente.

Tabla 10

Nivel de autoeficacia profesional según estado civil

		Estado Civil				
		Soltero	Conviviente	Casado	Divorciado	Viudo
		Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
	MUY BAJO	5	0	1	0	1
	BAJO	21	6	0	6	3
NIVEL	MEDIO	30	10	6	4	1
	ALTO	108	55	28	13	15
	MUY ALTO	104	37	18	12	16

En la tabla 11 podemos apreciar el porcentaje de presencia de las dimensiones de la adicción al trabajo en relación con el tiempo de servicio de los empleados Millennialls, donde el 39,1% con un tiempo de servicio dentro del rango de 3 a 6 años

presenta un nivel medio de compulsión para trabajar. Mientras que, el 39% de empleados con un tiempo de 7 años a más de servicio desarrolla un nivel medio de trabajo excesivo.

Tabla 11

Niveles de las dimensiones de la adicción al trabajo con relación al tiempo de servicio

		TIEMPO DE SERVICIO					
		0 A 2 AÑOS		3 A 6 AÑOS		7 A MÁS AÑOS	
		FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
COMPULSIÓN PARA TRABAJAR	MUY BAJO	14	5,3%	11	5,6%	6	14,6%
	BAJO	93	35,5%	76	38,6%	15	36,6%
	MEDIO	104	39,7%	77	39,1%	14	34,1%
	ALTO	37	14,1%	22	11,2%	5	12,2%
	MUY ALTO	14	5,3%	11	5,6%	1	2,4%

		TIEMPO DE SERVICIO					
		0 A 2 AÑOS		3 A 6 AÑOS		7 A MÁS AÑOS	
		FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
TRABAJO EXCESIVO	MUY BAJO	12	4,6%	10	5,1%	4	9,8%
	BAJO	43	16,4%	37	18,8%	11	26,8%
	MEDIO	146	55,7%	103	52,3%	16	39,0%
	ALTO	57	21,8%	45	22,8%	10	24,4%
	MUY ALTO	4	1,5%	2	1,0%	0	0,0%

En la Tabla 12 podemos apreciar el porcentaje de presencia de las dimensiones de la adicción al trabajo con relación a las horas dedicadas al trabajo de los empleados Millennialls, donde el 59,3% con un rango de 11 a 15 horas de trabajo presentan un nivel medio de adicción al trabajo. Mientras que, el 9,5% de empleados Millennialls con un rango de 8 a 10 horas de trabajo, presentan un nivel muy alto de adicción al trabajo.

Tabla 12

Nivel de adicción al trabajo con relación a las horas dedicadas al trabajo

		Horas dedicadas al trabajo					
		8 a 10 horas		11 a 15 horas		16 a más	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nivel	Muy bajo	20	5,0%	5	5,5%	1	11,1%
	Bajo	56	14,0%	12	13,2%	0	0,0%
	Medio	203	50,7%	54	59,3%	5	55,6%
	Alto	83	20,8%	14	15,4%	3	33,3%
	Muy alto	38	9,5%	6	6,6%	0	0,0%

V. DISCUSIÓN

La presente investigación expone los resultados obtenidos con la finalidad de facilitar información verídica en cuanto a nuestra sociedad actual dentro de los análisis de los reactivos señalados, autoeficacia profesional y adicción al trabajo y poder así explicar la relación existente entre estos dentro de la población Millennialls de Lima Metropolitana.

Dentro del objetivo general planteado, este fue estimado a través del análisis de correlación del coeficiente de Rho de Spearman para poder así determinar la relación entre la autoeficacia profesional y la adicción al trabajo ($p < 0.016$), donde se obtuvo que estas no se relacionan de manera significativa, rechazando así lo señalado por Rocha (2017), donde este relaciona su variable satisfacción laboral con adicción al trabajo y señala que ambos constructos se relacionan de manera directamente proporcional, señalando así que, a mayor satisfacción laboral la adicción al trabajo será desarrollada a gran escala dentro de un grupo de empleados de Lima Metropolitana. Dentro de los resultados más significativos vinculados a los objetivos específicos planteados, se obtuvo que el nivel de autoeficacia profesional según su edad para los empleados Millennialls de Lima Metropolitana es muy alto dentro del rango de 27 – 33 años, mientras que los empleados dentro del rango de 34 – 40 años, alto. Dichos resultados se reafirman dentro de lo señalado por Giraldo (2015), donde este señala que los rangos de evolución frente a los niveles de autoeficacia profesional van a ir de la mano con su edad cronológica de la persona y como estas(os) van a adaptarlo a su medio social y laboral.

Por otro lado, nuestro segundo objetivo fue evaluar qué nivel de la autoeficacia profesional presentan con mayor frecuencia los empleados millennials de Lima Metropolitana según su estado civil. Donde se obtuvo que dentro de la muestra procesada (N: 500) se pudo apreciar que 108 empleados millennials de estado civil soltero presenta un nivel alto de autoeficacia profesional; así mismo, los de estado civil conviviente y divorciado con una muestra de 6 empleados presentan un nivel bajo de autoeficacia profesional respectivamente. Para Rocha (2017), señala que la calidad de vida vinculada a una adicción al trabajo en algunas oportunidades se desarrolla de manera inversa, dentro de su investigación, el 52% indico presentar una calidad de vida baja frente a una adicción al trabajo de tipo

medio y ello lo vinculó a que no necesariamente debes emplear más tiempo dentro del trabajo para mejorar el rendimiento laboral.

Dentro del análisis del tercer objetivo planteado, se buscó identificar cuál de las dimensiones de la adicción al trabajo se presenta con mayor frecuencia según el tiempo de servicio en empleados millennials de Lima Metropolitana. Posterior al análisis se pudo identificar que las personas con un tiempo de servicio correspondiente dentro del rango de 3 a 6 años de servicio presentan un nivel medio de compulsión para trabajar frente a las dimensiones de la variable adicción al trabajo. Dicho apartado es rechazado por Rocha (2017), quien señala que las dimensiones de la adicción al trabajo son proporcionales a los reactivos que se estudien, infiriendo que ambas dimensiones guardan relación directa al tiempo de servicio de la muestra a evaluar. Finalmente, el cuarto objetivo buscó describir qué nivel de adicción al trabajo presentan los empleados millennials de Lima Metropolitana según el número de horas que dedican a su trabajo, donde se pudo identificar que el porcentaje de presencia de las dimensiones de la adicción al trabajo con relación a las horas dedicadas al trabajo de los empleados Millennials, donde el 59,3% con un rango de 11 a 15 horas de trabajo presentan un nivel medio de adicción al trabajo, mientras que, el 9,5% de empleados Millennials con un rango de 8 a 10 horas de trabajo, presentan un nivel muy alto de adicción al trabajo. Según lo señalada, Rocha (2017) afirma la relación expuesta señalando dentro de su investigación que el 35% de su población objetivo presentó que, a mayor atribución de horas laborales, su nivel de adicción será mayor y la calidad de vida de estos se verá en declive a nivel personal, emocional como social.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que no existe relación significativa entre las variables autoeficacia profesional y adicción al trabajo, puesto que se obtuvo una significancia de $p=0,0016$, correspondiente a una correlación positiva muy baja, en empleados millennials de Lima Metropolitana.
2. Se evidencia que, los niveles de autoeficacia profesional dentro del rango de edad de 27 a 33 años presentan un nivel muy alto, así mismo en el rango de 34 a 40 años presentan un nivel alto de autoeficacia profesional en empleados Millennials de Lima Metropolitana.
3. Se concluye que los empleados de estado civil soltero presentan un nivel alto de autoeficacia profesional sin embargo los empleados de estado civil conviviente y divorciado presenta un nivel bajo de autoeficacia profesional en empleados millennials de Lima Metropolitana.
4. Se concluye que los empleados dentro del rango de 3 a 6 años de tiempo de servicio presentan un nivel medio de compulsión para trabajar, mientras que los empleados con un tiempo de 7 años a más de servicio presentan un nivel medio de trabajo excesivo.
5. Podemos concluir que los empleados millennials que trabajan en un rango de 11 a 15 horas presentan un nivel medio de adicción al trabajo y los que trabajan en un rango de 8 a 10 horas presentan un nivel muy alto de adicción al trabajo en empleados millennials de Lima Metropolitana.

VII. RECOMENDACIONES

Respecto a los objetivos y conclusiones se recomienda:

1. Realizar futuros trabajos de investigación dentro del ámbito organizacional para poder así contribuir en el estudio de los presentes constructos con otras variables afines a la línea de investigación planteada.
2. Fomentar el desarrollo del plan anual de capacitaciones dentro de la organización con la finalidad de poder trabajar con su capital humano en base a los resultados obtenidos, ello con la finalidad de poder contar así con un adecuado desarrollo personal como profesional dentro de la empresa.
3. Promover las buenas prácticas ergonómicas e identificación de riesgos psicosociales dentro de la organización para poder así disminuir las malas praxis identificadas dentro de la organización.
4. Desarrollar programas de acompañamiento y/o soporte psicoemocional para poder así apaciguar las molestias y/o limitaciones que los colaboradores puedan presentar dentro del desarrollo de funciones día a día.
5. Brindar feedback al equipo de trabajo por parte de los líderes de área para que así estos puedan contar con las herramientas de poder identificar qué aspectos de su funcionalidad dentro del cargo deben mejorar. Así mismo persuadir en los colaboradores para poder mejorar el control de calidad de vida, desarrollando un equilibrio entre el bienestar laboral como personal.

REFERENCIAS

- Alcover, C., Moriano, J., Osca, A., & Topa, G. (2012). *Psicología del Trabajo*. Madrid: UNED.
- Angel, J. (2004). *Responsabilidad social y los principios del desarrollo sostenible como fundamentos teóricos de la información*. Madrid: Esic editorial.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6th ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
Recuperado de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 19 (3), 1038-1059.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Ato, M y Vallejo, G. (2015). *Diseño de investigación en psicología*. Madrid: Pirámide.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. (2da ed.). Madrid: Editorial La Muralla.
- Begazo, J. & Fernández, W. (2015). Los millennials peruanos: características y proyecciones de vida. *Gestión En El Tercer Milenio*, 18(36), 9-15.
Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11699>
- Calderón, G., Domínguez, S. & Arroyo, F. (2018). Análisis Psicométrico preliminar de una medida breve de Autoeficacia Profesional en

- trabajadores peruanos: AU- 10. *Psicogente*, 21(39),12-24. Recuperado de: <https://doi.org/10.17081/psico.21.39.2819>
- Carlotto, M., Da Silva, S., Vidal, J. & Diebl, L. (2015). O papel mediador da autoeficácia na relação entre a sobrecarga de trabalho e as dimensões de Burnout em professores. *Psico-USF, Bragancia Paulista*, 20(1), 13-23. Recuperado de: <https://www.scielo.br/pdf/pusf/v20n1/1413-8271-pusf-20-01-00013.pdf>
- Cares, F., Melo, M. & Sepúlveda, D. (2018). *Efecto mediador del Compromiso Organizacional sobre la Adicción al Trabajo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Concepción, Chile
- Castañeda, E. (2010). Adicción al trabajo (Workaholism). Patología del sigloXXI. *Revista Salud de los trabajadores*, 18 (1), 57 – 66. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375839295006.pdf>
- Castañeda, E., y García de Alba, J. (2013). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131-139. Recuperado de <https://xdoc.mx/documents/perspectivas-actuales-de-la-adiccion-al-trabajo-5c4b6d37ef159>
- Castillo, J.A., y Gómez, M.C. (2012). Excessive work or addiction to work: workaholism in a Colombian company. A pilot study trough application of DUWAS test. *Revista de Ciencias de la Salud*, 10 (3), 307 – 322. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-72732012000300002
- Colín, C. & Simón, N. (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22 (2), 16-24. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133938134003.pdf>
- Cuesta, A. y Valencia, M. (2014). *Indicadores de Gestión Humana y del conocimiento en la empresa*. Colombia: Ecoe ediciones.

- Cherrington, D. (1980). *The work ethic*. New York: American Management Association. (AMACOM).
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio laboral revista venezolana* (2), 4, 133 - 155. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016846007>
- Deutsch, C. (1979). *The workaholic spouse*. *The Parent's Magazine*, 54, 36.
- Evers, W., Brouwers, A. & Tomic, W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72, 227-243.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). México DF: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). Censo Nacional 2017. Publicado junio de 2018. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/poblacion-del-peru-totalizo-31-millones-237-mil-385-personas-al-2017-10817/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. Publicado setiembre de 2019. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-n09-mercado-laboral-junio-julio-agosto-2019.pdf>
- Irigion, J. (2018). *Nivel de Autoeficacia Laboral en profesionales de establecimientos de salud de la Ciudad de Cajamarca*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú
- Kimble, C., Hirt, E., Diaz, R., Hosch, H., Lucker, G. & Zarate, M. (2002). *Psicología Social de las Americas*. México: Pearson Educación.

- Lacuta, L. (2018). *Adicción al trabajo y El Síndrome de Burnout en los colaboradores de la empresa de seguridad y vigilancia Huaynac SAC, Puno-2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Puno, Perú
- Ley N° 30702. Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú. Lima, Perú. 21 de diciembre del 2017.
- Luszczynska, A., Scholz, U. & Schwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural validation studies, *The Journal of Psychology*, 139 (5), 439-457.
- Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E., y Medrano, L. (2012). *Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses*. *Pensamiento Psicológico*, 10 (1), 51-62. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/801/80124028004.pdf>
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la Investigación [Diapositiva]*. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them. Working with them*. New York: Addison-Wesley Publishing Co.
- Oates, W. (1968). *On being a "workaholic" (a serious jest)*. *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Ochoa, D. (2012). *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)* (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, México
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Jóvenes y Empleo: Experiencias innovadoras en el mundo empresarial*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_178452.pdf
- Polaino, A. (2011). El "Workaholism" como neurosis de autorrealización en el trabajo. En A. Polaino. Autor Recuperado de

<https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/1967/1/pag159171.pdf>

Quijano, S. & Navarro, J. (2012). La autoeficacia y la motivación en el trabajo. *Apuntes de Psicología*, 30 (1-3). Recuperado de: <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/viewFile/416/336>

Real Academia Española. (2020). Diccionario de la lengua española. (23rd ed.) Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=0k8i4DT>

Ramos, G., Negro, A., Merino, M. & Somarriba, N. (2012). Un análisis dinámico de la calidad de trabajo en España. Los efectos de la crisis económica. *Estudios de economía aplicada*, 30(1). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/301/30123286009.pdf>

Rocha, R. (2017). *Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú

Sanchez, J., Raquel, A., De Dios, S. & Yurresco, A. (2012). Autoeficacia y apoyo social en la intención emprendedora. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832337056>

Salanova, M., Grau, R., Martínez, I. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17 (3), 390-395. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3118.pdf>

Salanova, M., Llibre, M., Llorens, S. y Schaufeli, W. (2007). *La adicción al trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. [Versión electrónica] Recuperado de: <http://intranet.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/752a783/759.pdf>

Salanova, M.; Lorente, L.; y Vera, M. (2009). Cuando creer es poder: el papel de la autoeficacia en la mejora de la salud ocupacional. *Gestión Práctica*

de *Riesgos Laborales*, (62), 12-16. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2009_Salanova-Lorente-Vera.pdf

Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: mediation analyses. *Applied Psychology: and International Review*, 57, 152-171. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x

Valdez, A., Jiménez, E. & Villa, F. (2015). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) en jóvenes mexicanos que estudian y trabajan. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 1 (2), 229-242. Recuperado de: <http://cuved.unam.mx/revistas/index.php/rdpcs/article/view/22/27>

Vega, J. (2018). *Adicción al trabajo y calidad de vida laboral en una empresa Consultora de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Federico Villareal. Lima, Perú

Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome del burnout y el engagement*. (Tesis Doctoral). Universidad de Sevilla, España

Vivanco, M. (2005). *Muestreo Estadístico Diseño y Aplicaciones*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.

Yamunaqué, J. & Rosales, L. (2019). *Adicción y Calidad de vida en el trabajo en colaboradores de una empresa de Servicios*. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Tabla 13

Matriz de Operacionalización de la variable Autoeficacia Profesional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Escala de medición
Autoeficacia Profesional	La Autoeficacia Profesional hace referencia a las creencias que tienen los trabajadores acerca de sus capacidades para que dé como resultado un trabajo eficaz en el área donde se desarrolle (Maffei et al., 2012).	Para el análisis de la presente variable se empleó el Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU – 10; Maffei et al., 2012), cuyo instrumento es de carácter unidimensional y conformado por 10 ítems.	Escala Likert 0: Nunca 1: Pocas veces 2: Algunas veces 3: Cierto 4: Frecuentemente 5: La mayoría de veces 6: Seguramente

Tabla 14

Matriz de Operacionalización de la variable Adicción al trabajo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Adicción al trabajo	Es toda situación o conducta que alude a una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar innecesariamente, lo que afecta a nivel personal, emocional e interpersonal (Oates, 1968).	Para el análisis de la presente variable, se empleó la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS - 10, Del Líbano, et.al. 2010), el cual está conformado por 10 ítems y responden a 2 dimensiones propiamente identificadas.	<p>Trabajo excesivo: Se entiende como toda conducta influyente para fomentar el trabajo en la persona sin mantener límite alguno (Alcover et al.2012).</p> <p>Compulsión para trabajar: Es toda conducta comprendida como compulsiva o excesiva para fomentar una jornada laboral innecesaria (Alcover et al. 2012).</p>	<p>Número de horas dedicadas a trabajar (Castillo y Gómez, 2012).</p> <p>Pensamiento obsesivo, y una reflexión con preocupación e insistencia (Castillo y Gómez, 2012)</p>	<p>Escala Likert</p> <p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: En ocasiones</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Tabla 15

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES				
¿Existe relación entre la autoeficacia profesional y la adicción al trabajo en empleados millennials de Lima Metropolitana?	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la autoeficacia profesional y la adicción al trabajo en empleados millennials de Lima Metropolitana.</p> <p>Objetivos Específicos: Identificar el nivel de autoeficacia profesional que presentan los empleados millennials de Lima Metropolitana según su edad. Analizar cuál de los niveles de la autoeficacia profesional presentan con mayor frecuencia los empleados millennials de Lima Metropolitana según su estado civil. Evaluar cuál de las dimensiones de la adicción al trabajo se presenta con mayor frecuencia según el tiempo de permanencia en empleados millennials de Lima Metropolitana. Estimar qué nivel de adicción al trabajo presentan los empleados millennials de Lima Metropolitana según el número de horas que dedican a su trabajo.</p>	<p>Hipótesis General: H1 La Autoeficacia Profesional no presenta relación a la Adicción al Trabajo en empleados millennials de Lima Metropolitana.</p> <p>Hipótesis Específicas: H1 Existe relación entre el nivel de autoeficacia profesional y la edad en los empleados millennials de Lima Metropolitana. H2 Existe relación entre los niveles de la autoeficacia profesional y el estado civil de los empleados millennials de Lima Metropolitana. H3 Existe relación entre la adicción al trabajo y el tiempo de permanencia de los empleados millennials de Lima Metropolitana. H4 Existe relación entre los niveles de adicción al trabajo y el número de horas que dedican a su trabajo los empleados millennials de Lima Metropolitana.</p>	VARIABLE: AUTOEFICACIA PROFESIONAL				
			Dimensión	Ítems	Escala de valores		
			Es unidimensional	1,2,3,4,5,6,7,8,9 y 10	0: Nunca 1: Pocas veces 2: Algunas veces 3: Cierto 4: Frecuentemente 5: La mayoría de veces 6: Seguramente		
			VARIABLE: ADICCIÓN AL TRABAJO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	
			Trabajo excesivo	Número de horas dedicadas a trabajar	1,2,4,6 y 8	1: Nunca 2: Casi nunca 3: En ocasiones 4: Casi siempre 5: Siempre	
			Compulsión para trabajar	Pensamiento obsesivo y una reflexión con preocupación e insistencia.	3,5,7,9 y 10		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE AUTOEFICACIA PROFESIONAL – AU 10

A continuación, encontrará un listado de 10 afirmaciones que hacen referencia a su capacidad para resolver problemas en el trabajo. Lea y encierre en un círculo la alternativa que considere usted conveniente dentro de la escala de evaluación que se le presenta.

	0	1	2	3	4	5	6					
	NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CIERTO	FRECUENTAMENTE	LA MAYORÍA DE VECES	SEGURAMENTE					
1	Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo aunque alguien se me oponga.					0	1	2	3	4	5	6
2	Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento.					0	1	2	3	4	5	6
3	Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo.					0	1	2	3	4	5	6
4	Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo.					0	1	2	3	4	5	6
5	Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo.					0	1	2	3	4	5	6
6	Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.					0	1	2	3	4	5	6
7	Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente.					0	1	2	3	4	5	6
8	Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario.					0	1	2	3	4	5	6
9	Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer.					0	1	2	3	4	5	6
10	Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo.					0	1	2	3	4	5	6


ESCALA DE ADICCIÓN AL TRABAJO – DUWAS 10

A continuación, encontrará un listado de 10 situaciones vivenciadas por usted en su trabajo y solo en él. Por favor lea cada una de ellas atentamente y decida cómo se siente al respecto, calificando del 1 al 5 bajo una "X" según corresponda.

	1	2	3	4	5			
	NUNCA	CASI NUNCA	EN OCASIONES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE			
1	Parece que estoy en una carrera contra reloj.			1	2	3	4	5
2	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado.			1	2	3	4	5
3	Para mí es importante trabajar duro, incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo.			1	2	3	4	5
4	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos.			1	2	3	4	5
5	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro.			1	2	3	4	5
6	En mi tiempo libre, dedico más tiempo a trabajar que estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.			1	2	3	4	5
7	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto.			1	2	3	4	5
8	Me encuentro a mí mismo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono.			1	2	3	4	5
9	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo.			1	2	3	4	5
10	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando.			1	2	3	4	5

Anexo 4: Autorización de los autores de los instrumentos: AU -10

SOLICITUD: APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO AU - 10 Recibidos

 **Miluska Silva Sipan** <miluskasilvasipan97@gmail.com>
para gcalderond, sdominguez, floralfarroya → sáb., 9 de nov. de 2019 20:26 ☆ ↶ ⋮

Estimados,

Me es grato presentarme ante ustedes para expresarle mis más sinceros saludos y respetos como mediadores de nuestra profesión en diversos campos que esta involucra.
Les comento que en la actualidad me encuentro realizando un estudio en base al análisis y detección de la autoeficacia profesional en colaboradores de empresas privadas, por lo cual hemos visto pertinente emplear el instrumento validado y adaptado por ustedes.


Ante lo expuesto, solicito su aprobación para la aplicación del instrumento (AU 10) y poder así alcanzar los objetivos trazados.

Sin más que decir y esperando contar con una favorable respuesta.

Me despido de ustedes.

DATOS GENERALES:

- 1 Investigación: Autoeficacia Profesional y Adicción al trabajo en empleados de empresas privadas de Lima
- 2 Autoras: Miluska Silva - Caterin Vega
- 3 Finalidad: Proyecto de Tesis - Diagnóstico Organizacional
- 4 Muestra piloto: 250 (Aproximadamente)

 **GUSTAVO CALDERON DE LA CRUZ** <gcalderond@usmp.pe>
para mí → 19 nov 2019 15:14 ☆ ↶ ⋮

Estimada Miluska,

Reciba un cordial saludo. Remito la **prueba** y la validación elaborada, espero le sea útil para la propuesta de su investigación.

El mejor de los deseos.

Saludos Cordiales
G. A. Calderón-De la Cruz

Researchgate: https://www.researchgate.net/profile/Gustavo_Calderon-De_La_Cruz
ORCID: <http://www.orcid.org/0000-0001-8780-7517>
Id-Redalyc: <http://www.redalyc.org/autor.oa?id=16113>
Scopus Author ID: 57190289840

Anexo 5: Autorización de los autores de los instrumentos: DUWAS -10

De: **Miluska Silva Sipan** <miluskasilvasipan97@gmail.com>
Date: dom., 10 de nov. de 2019 a la(s) 20:26
Subject: SOLICITUD: APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DUWAS 10
To: shff_ibx_acaemy@yahoo.es, vstr_date@scorp.es

...

Estimados,

Me es grato presentarme ante ustedes para expresarles mis más sinceros saludos y respetos como mediadores de nuestra profesión en diversos campos que esta involucra.

Les comento que en la actualidad me encuentro realizando un estudio en base al análisis y detección de la autoeficacia profesional en colaboradores de empresas privadas, por lo cual hemos visto pertinente emplear el instrumento validado y adaptado por ustedes.

Ante lo expuesto, solicito su aprobación para la aplicación del instrumento (DUWAS 10) y poder así alcanzar los objetivos trazados.

Sin más que decir y esperando contar con una favorable respuesta.

Me despido de ustedes.

Anexo 6: Instrumento de recolección de información (Google Forms)

AUTOEFICACIA PROFESIONAL Y ADICCIÓN AL TRABAJO EN EMPLEADOS MILLENNIALS DE LIMA METROPOLITANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Sección 1 de 11

Bienvenidos:

Gracias por brindarnos minutos de su tiempo y poder contribuir así al desarrollo de la presente investigación denominada "Autoeficacia profesional y Adicción al trabajo en empleados Millennials de Lima Metropolitana".

La presente investigación es realizada por las estudiantes Silva Sipan Miluska y Vega Ccuno Caterin, quienes pertenecen al XI ciclo de la carrera de Psicología - Universidad Cesar Vallejo, Lima Este.

Después de la sección 1 [Ir a la siguiente sección](#)