



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Productividad laboral, adicción al trabajo y variables
sociodemográficas en trabajadores de una empresa
agroindustrial Trujillo, 2024.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

García García, Elsa Jhany (orcid.org/0000-0003-0081-3709)

Yupanqui Infantes, Maxi Aricela (orcid.org/0000-0001-7914-2885)

ASESORA:

Mg. Raymundo Villalva, Ornella (orcid.org/0000-0001-8000-1422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO — PERÚ

2024

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAYMUNDO VILLALVA ORNELLA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Productividad laboral, Adicción al trabajo y variables sociodemográficas en trabajadores de una empresa agroindustrial Trujillo, 2024.", cuyos autores son YUPANQUI INFANTES MAXI ARICELA, GARCIA GARCIA ELSA JHANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 11 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAYMUNDO VILLALVA ORNELLA DNI: 43880118 ORCID: 0000-0001-8000-1422	Firmado electrónicamente por: ORAYMUNDOV86 el 29-06-2024 11:52:02

Código documento Trilce: TRI - 0758361

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, YUPANQUI INFANTES MAXI ARICELA, GARCIA GARCIA ELSA JHANY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Productividad laboral, Adicción al trabajo y variables sociodemográficas en trabajadores de una empresa agroindustrial Trujillo, 2024.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ELSA JHANY GARCIA GARCIA DNI: 70690651 ORCID: 0000-0003-0081-3709	Firmado electrónicamente por: EGARCIAGA23 el 11-06-2024 13:00:37
MAXI ARICELA YUPANQUI INFANTES DNI: 73096385 ORCID: 0000-0001-7914-2885	Firmado electrónicamente por: MYUPANQUIII el 11-06-2024 11:17:11

Código documento Trilce: TRI - 0758359

DEDICATORIA

A Dios, por haberme guiado y darme fuerza durante mi formación académica.

A mis padres, por su amor, sacrificio y apoyo incondicional a largo de mi formación profesional.

A mí hermano, por el cariño y confianza en mí. A mis seres queridos y amigos, por su paciencia y aliento constante.

A mis docentes, por su invaluable orientación y apoyo durante todo este proceso.

“Este logro también es de ustedes”.

Jhany García

A Dios, por ser mi fuerza y guía en este camino.

A mi familia, por su amor incondicional y constante apoyo.

A mis hermanas, por su comprensión, cariño y por estar siempre presentes en cada logro de mi vida

A mis amigos, por estar siempre ahí, compartiendo risas y momentos difíciles.

Gracias a todos por ser parte de este logro.

Maxi Yupanqui

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco profundamente a Dios, por su gracia y misericordia, que me han sostenido a lo largo de este arduo camino. Su guía constante y amor incondicional han sido mi fortaleza en cada etapa de este viaje académico.

A mi adorada familia, quiero expresar mi más sincero agradecimiento. Especialmente, a mis padres, por su amor incondicional y apoyo inquebrantable han sido mi fortaleza a lo largo de este viaje académico. A mi querido hermano, gracias por celebrar cada uno de mis logros. A mi adorada abuela, mi más profundo agradecimiento por su constante apoyo a lo largo de los años.

A mi asesora, Mg. Ornella Raymundo Villalva mi gratitud eterna por su orientación experta y por su inestimable contribución a este proyecto. A mis amigos, por sus consejos y su ánimo fueron mi salvavidas en los momentos de estrés y presión.

Jhany García

Primero que todo, deseo expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, quien me ha dado la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para completar este trabajo. Su guía y protección han sido mi luz en cada paso de este camino.

A mi familia, mi más profundo agradecimiento. A mis padres, por su amor incondicional, su constante apoyo y sus sacrificios para brindarme la mejor educación posible. A mis hermanas, por su comprensión, aliento y por celebrar conmigo en los momentos de triunfo.

A mi asesora, Mg. Ornella Raymundo Villalva, por su orientación, paciencia y apoyo incondicional a lo largo de todo el proceso de investigación.

A mis amigos y compañeros de clase, gracias por su amistad, su compañerismo y por los momentos de alegría compartidos. Su apoyo moral fue fundamental para superar los desafíos y mantenerme enfocado en mis metas.

Maxi Yupanqui

Índice de Contenidos

Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Autenticidad de los Autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de Tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de Tablas

Tabla 1. Análisis descriptivo de las variables Adicción al trabajo y Productividad Laboral	18
Tabla 2. Análisis de Kolmogorov – Smirnov de la Escala de Adicción al trabajo	19
Tabla 3. Análisis de Kolmogorov – Smirnov del Cuestionario de Productividad laboral.	19
Tabla 4. Correlación de las variables Adicción al Trabajo, Productividad Laboral y sus dimensiones	20
Tabla 5. Comparación según genero de la variable adicción al trabajo y productividad laboral	21
Tabla 6. Comparación según estado civil entre las variables adicción al trabajo y productividad laboral	22
Tabla 7. Comparación según el tiempo de servicios entre las variables adicción al trabajo y productividad laboral	24
Tabla 8. Comparación según la edad de las variables adicción al trabajo y productividad laboral	25
Tabla 9. Comparación según la condición laboral en las variables adicción al trabajo y productividad laboral	27
Figura 1. Análisis de los efectos de la variable de Adicción al trabajo	28
Tabla 10. Matriz de consistencia	44
Tabla 11. Categorización de la variable adicción al trabajo	45
Tabla 12. Operalización de variables	46
Tabla 13. Distribución por género	57
Tabla 14. Distribución por edad	57
Tabla 15. Análisis de fiabilidad de la Escala de Adicción al trabajo	58
Tabla 16. Análisis de fiabilidad del Cuestionario de Productividad Laboral	58
Tabla 17. Baremos de la Escala de Adicción al Trabajo	59
Tabla 18. Baremos del Cuestionario de Productividad Laboral	59

RESUMEN

La presente investigación de tipo básica, con un enfoque mixto y un diseño no experimental tiene como objetivos determinar la relación entre la adicción al trabajo y la productividad laboral, así como analizar las diferencias según variables sociodemográficas en los trabajadores de una empresa agroindustrial en Trujillo. La muestra incluyó a 300 trabajadores administrativos, donde se utilizó la técnica de encuesta y los instrumentos aplicados fueron: la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS-10) y el Cuestionario de Productividad Laboral. Con relación a los resultados cuantitativos se evidencia que el 68% de los participantes presentan un nivel medio de adicción al trabajo, y el 50% tienen una productividad laboral media, además, se evidencia que no se encontró una correlación significativa entre las variables, indicando que la adicción al trabajo no necesariamente se traduce en mayor productividad. En cuanto a los resultados cualitativos revelaron que la adicción al trabajo tiene efectos personales, familiares, económicos, sociales y laborales. Concluyendo que una persona adicta al trabajo puede pasar más tiempo en el trabajo, pero esto no garantiza necesariamente un aumento en la eficiencia o la calidad del trabajo realizado, además, estos hallazgos sugieren la necesidad de abordar la adicción al trabajo desde una perspectiva integral, considerando sus múltiples dimensiones y sus impactos en la vida de los trabajadores.

Palabras Clave: Adicción al trabajo, Productividad Laboral, Variables Sociodemográficas.

ABSTRACT

The objectives of this basic research, with a mixed approach and a non-experimental design, are to determine the relationship between work addiction and work productivity, as well as to analyze the differences according to sociodemographic variables in the workers of an agro-industrial company in Trujillo. The sample included 300 administrative workers, where the survey technique was used and the instruments applied were: the Work Addiction Scale (DUWAS-10) and the Work Productivity Questionnaire. In relation to the quantitative results, it is evident that 68% of the participants have a medium level of work addiction, and 50% have an average work productivity. Furthermore, it is evident that no significant correlation was found between the variables, indicating that workaholism does not necessarily translate into greater productivity. Regarding the qualitative results, they revealed that work addiction has personal, family, economic, social and work effects. Concluding that a workaholic person may spend more time at work, but this does not necessarily guarantee an increase in efficiency or the quality of the work performed, furthermore, these findings suggest the need to address work addiction from a comprehensive perspective, considering its multiple dimensions and its impacts on the lives of workers.

Keywords: Work addiction, Work productivity, Sociodemographic variables.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la adicción al trabajo es una realidad problemática, que genera un gran impacto en la vida personal y laboral de la persona. En una encuesta realizada por la entidad de reclutamiento y selección, se contó con la participación de 2220 personas, donde el 62% aseguraron tener características de una persona adicta al trabajo, mientras que el 38% mencionó lo contrario (Duarte, 2023).

Así también, Enales (2021) menciona, que es esencial realizar un análisis a nivel mundial para conocer la pérdida de vidas a causa de las largas jornadas laborales. Donde, menciona que trabajar más de 55 horas a la semana hace que aumente un 35% de riesgo para presentar un accidente cerebrovascular, un 17% fallecen a causa de una cardiopatía isquémica.

Por otro lado, Porras y Parra (2018) mencionan, que las causas de adicción al trabajo pueden ser diversas, incluyendo problemas de baja autoestima, presión social, ambiente laboral exigente o perfeccionista. Del mismo modo, las consecuencias de la persona adicta al trabajo son: agotamiento, estrés, pérdida de relaciones personales, problemas de salud y poca satisfacción de la vida, son repercusiones que afectan en su bienestar personal, familiar y emocional de la persona.

Por su parte, Ardiles (2020) menciona, que trabajar es parte de la vida de cada persona. Por ello, la dedicación al trabajo puede ser crucial para el desarrollo profesional y el logro de metas, siempre y cuando se mantenga un equilibrio entre la vida personal y laboral.

A la actualidad, se ha demostrado que gran parte de la población pasa mayor tiempo en el trabajo que compartiendo momentos con la familia o amigos. Esta conducta se le conoce como adicción al trabajo o workaholism, puesto que, el exceso de trabajo puede tener un costo significativo en las relaciones personales, la salud física y emocional, así como en la satisfacción con la vida (Serrano, 2016).

Asimismo, la OMS (2022) reconoce, más del 60 % de la población suele trabajar a nivel mundial y sostiene que todas las personas tienen derecho a tener un entorno laboral sano y seguro. Por ello, muchas

empresas formales promueven la salud mental en el ámbito laboral. Además, la Organización Internacional de Trabajo (2022) informó que, en el año 2019 más del 15 % de los trabajadores desarrollaron un trastorno mental a lo largo del trabajo. Se estima que anualmente a nivel mundial se pierden 12.000 millones, de días laborables debido al incremento de signos de depresión y ansiedad entre los colaboradores, lo que viene ocasionando una pérdida significativa de 1 billón cada año en la productividad laboral, afectando tanto a las empresas como a los mismos empleados.

Según Salanova et al., (2013) manifiesta que la adicción al trabajo se da debido a que las personas están sometidas de manera excesiva en sus puestos laborales, esta acción puede llegar a generar daños tanto laborales como psicosociales debido a que puede sentir una mayor presión para cumplir con horarios y expectativas laborales, lo cual le dificulta desconectarse y establecer límites entre el trabajo y vida personal.

La adicción al trabajo puede tener un impacto significativo en la productividad laboral. Cuando los individuos se ven atrapados en patrones de trabajo excesivos y tienen dificultades para desconectarse, esto no solo afecta su bienestar psicológico y social, sino también su capacidad para ser productivos de manera sostenible. La falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal puede llevar a una menor eficiencia en las tareas realizadas, así como a una disminución en la calidad del trabajo. Por lo tanto, entender y abordar la adicción al trabajo no solo es crucial para el bienestar de los empleados, sino también para mejorar la productividad y el rendimiento general en el entorno laboral (Serrano, 2016).

En cuanto a la segunda variable de estudio, Guaylupo (2021) define a la productividad laboral como la cantidad de servicios que puede realizar un colaborador durante su tiempo de trabajo, esto ayuda a que la organización tenga éxito, que pueda ser competitiva y permita conocer la relación que hay entre productividad y los recursos para lograrlo.

Así mismo, Jalón (2021) menciona que, para lograr una amplia competitividad y productividad laboral, requieren de esfuerzo continuo y compromiso con el desarrollo profesional, ya que cuanto más capacitado estés más competitivo serás. Además, González y Loro (2018) señala que

la motivación empresarial y la productividad laboral están estrechamente relacionadas. Un trabajador motivado tiende a ser más productivo, y a su vez, una mayor productividad aumenta la satisfacción y compromiso del individuo. Por último, Isla (2021) menciona que el compromiso laboral tiene una influencia significativa en la productividad; los colaboradores comprometidos tienden a esforzarse y dedicarse en sus tareas de manera más completa, lo cual se traduce en un incremento de la productividad.

Frente a esta problemática, se consideró la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre adicción al trabajo y la productividad laboral, así como sus diferencias según las variables sociodemográficas en los colaboradores de una empresa agroindustrial?

Esta investigación se justifica a nivel teórico, con el propósito de obtener conocimientos científicos para conocer más sobre el tema de investigación, con el fin de motivar a investigadores a seguir realizando nuevos estudios. A nivel práctico, para brindar información alusiva que permita tener propuestas de intervención, así como se provee de instrumentos validados y confiables aptos a la realidad local.

A nivel metodológico, para que las variables puedan aportar a futuras investigaciones que estén relacionadas al estudio y desarrollar una estructura metodología respecto al diseño de investigación cuantitativa donde la información pueda ser generalizada.

A nivel social, para realizar estudios con propuestas que ayuden a mejorar la productividad laboral. A la vez que se pueda implementar un plan para evitar la adicción al trabajo en los colaboradores con la finalidad de fomentar un mejor clima laboral en las organizaciones.

A partir de esta justificación, se plantea como objetivo general, determinar la relación que existe entre la adicción al trabajo y la productividad laboral, así como sus diferencias según las variables sociodemográficas en los trabajadores de una empresa agroindustrial Trujillo, 2024.

Como objetivos específicos se planteó: Identificar el nivel de productividad laboral de los trabajadores de una empresa Agroindustrial,

reconocer el nivel de adicción al trabajo de los trabajadores de una empresa Agroindustrial, determinar la relación entre las dimensiones de productividad laboral y las dimensiones adicción al trabajo en los trabajadores de una empresa Agroindustrial, Identificar las diferencias de adicción al trabajo y productividad laboral según, sexo, edad, grado de instrucción, área de trabajo, años de trabajo y carga familiar, describir los efectos personales, familiares, económicos, sociales y laborales de la variable adicción al trabajo.

Así mismo, se planteó como hipótesis general: Existe una relación significativa entre la adicción al trabajo y la productividad laboral, así como sus diferencias significativas según las variables sociodemográficas en los colaboradores de una empresa agroindustrial Trujillo,2024.

Relacionado a ello se plantearon las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las dimensiones productividad laboral y adicción al trabajo, existen diferencias significativas en la productividad laboral y adicción al trabajo según las variables sociodemográficas.

II. MARCO TEÓRICO

Para llevar a cabo este estudio, se realizó la búsqueda y revisión de diversos trabajos que tengan relación con nuestras variables.

2.1. Antecedentes

A nivel internacional, Shkoler et al., (2017) en su investigación, tuvo, como objetivo señalar los factores externos e internos de adicción al trabajo. Para esto se trabajó con dos poblaciones, la primera fue 158 y la segunda 349, donde en ambas se analizaron dos factores: familiar; dentro y fuera del hogar y el otro organizacional; empresa y puesto de trabajo, donde se realizó una investigación descriptiva, y se aplicó la escala DUWAS-10. Los resultados fueron que los trabajadores casados, solteros, divorciados o con hijos, presentaron mayor tendencia a trabajar más de lo normal por buscar un mejor futuro para sus familias, superación personal o por buscar obtener un mejor puesto de trabajo.

Romeo et al., (2014) en su investigación psicométrica, tuvo como objetivo, medir y evaluar las diferencias individuales respecto a la adicción al trabajo, en una población de 153 directivos brasileños, la cual, 82 fueron mujeres y 71 varones, con edades de 20 a 69 años. El cuestionario que se aplicó fue la Escala de DUWAS- 10 y estaba orientado a intervenir y mejorar la salud personal y laboral del trabajador. Finalmente, se obtuvo como resultado, que en la dimensión deterioro de comunicación, tiene efecto en la salud de los varones, debido a que estos experimentan una ausencia al comprender el lenguaje y en la dimensión tendencias compulsivas tiene efecto en ambos sexos, esto genera pensamientos compulsivos en ambos, llegando a generar adicción al trabajo.

Así también, Serrano (2016) realizó una investigación psicométrica, con una población de 513 colaboradores españoles, con el objetivo de analizar las variables predictoras las cuales contribuyen a potencializar un estilo de vida saludable para evitar la adicción al trabajo. Para ello, se aplicó el cuestionario de pasión por el trabajo (PTW) y la escala de estilos de vida (HPLP-II). Finalmente, se obtuvo que, la pasión y adicción por el trabajo son conceptos diferentes, pero se pueden predecir con las variables como

personalidad, satisfacción por la vida, eficiencia, estilo de vida, compromiso y componente obsesivo-compulsivo.

Po su parte, Castillo y Gómez (2012) en su investigación, tuvo como objetivo, identificar si los colaboradores colombianos presentan características de adicción al trabajo, para este estudio exploratorio se empleó, el instrumento holandés (DUWAS). Donde se llegó a la conclusión, que la combinación de los componentes de adicción al trabajo es más notable en los grupos conformados por administrativos o ejecutivos, demostrando que la adicción al trabajo es más propensa a presentarse mayormente en cargos directivos.

Cavelier (2020) con su investigación, determinó como objetivo explorar la conexión entre cultura organizacional y productividad laboral en una empresa colombiana, para ello se utilizó un enfoque cuantitativo y cualitativo, trabajo con una muestra de 1000 colaboradores, para la evaluación utilizó encuestas estructuradas y como resultado se demostró que 800 trabajadores mostraron una mejora notable en productividad laboral puesto que había más ventas anuales y crecimiento en la mano de obra, concluyendo que la cultura organizacional es la clave para que la empresa mejore en efectividad, competitividad y productividad laboral.

A nivel nacional, Vargas (2022) realizó un estudio cuantitativo, el cual tuvo como objetivo reconocer la relación entre compromiso organizacional y adicción al trabajo, su población estuvo conformada por 133 colaboradores administrativos limeños de ambos sexos. Para ello, utilizaron la escala de compromiso organizacional y dutch work addiction scale - DUWAS-10. Obteniendo como resultados, que el compromiso afectivo evidencia una alianza mayor con el trabajo excesivo a comparación de trabajar compulsivamente, mientras que el compromiso por continuidad no evidencia alianza con ninguna de las dimensiones de adicción al trabajo.

Por su lado, Cafferata (2022) en su estudio, tuvo como objetivo, identificar la relación de adicción al trabajo, engagement y la satisfacción laboral, su población estuvo conformada por 220 trabajadores administrativos limeños de ambos sexos, con un tipo de investigación transeccional y los instrumentos usados fueron: cuestionario de Adicción al

trabajo DUWAS-10, escala de compromiso UWES-15 y el instrumento de Satisfacción laboral de Chiang; el cual, se encontró, que si presenta una relación positiva entre vigor, absorción y satisfacción laboral. Sin embargo, en la dimensión adicción al trabajo presenta una correlación positiva para trabajar excesivamente y una correlación negativa para trabajar compulsivamente. Finalmente, se encontró que hay relación significativa entre compromiso, adicción al trabajo y satisfacción laboral.

Asimismo, Leonardo (2018) realizó un estudio, donde su objetivo fue analizar si existe relación entre satisfacción y productividad laboral, con un diseño de investigación no experimental aplicada, se utilizó el Cuestionario de satisfacción laboral y el Cuestionario de productividad laboral, su población estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa Nova plaza, Huaraz. Finalmente, el resultado fue que, si se presencia relación significativa entre las variables de satisfacción y productividad laboral, encontrándose en los rangos establecidos, entre las variables encontradas en el ámbito laboral.

Por otro lado, Gutiérrez (2022) en su estudio, tuvo como objetivo, identificar si existe relación entre empoderamiento y productividad laboral en restaurantes que pertenecen a Arequipa, empleó un enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental, utilizó como instrumentos al Cuestionario de Empoderamiento y de productividad laboral, su población estuvo conformada por 86 colaboradores, obteniendo como resultado que existe relación positiva entre empoderamiento y productividad laboral, concluyendo, que el empowerment en las empresas se logrará al fortalecer lazos entre empresa y trabajador de tal manera esto ayudará a incrementar la productividad laboral.

Así también, Cardozo (2018) realizó, una investigación a 96 trabajadores en Chiclayo, la cual, tuvo como objetivo, identificar la frecuencia y características sociodemográficas de adicción al trabajo en los colaboradores, este estudio fue descriptivo, la herramienta que utilizó fue el test de adicción laboral (WART), donde, se logró identificar que los factores sociodemográficos (estado civil, sexo, edad, tipo de familia, aporte

económico familiar y el tiempo de trabajo) son los causantes para que una persona presente adicción al trabajo.

Finalmente, Cosio (2021) investigó sobre la productividad laboral y rotación del personal en la entidad pública de Huaura, trabajo con un enfoque cuantitativo, su población estuvo conformada por 91 colaboradores, utilizó un cuestionario de rotación de personal y productividad laboral, donde se encontró que la relación que existen entre ambas variables con un nivel de significancia adecuado, de esta manera se menciona que trabajar es la responsabilidad de cada ser humano.

A continuación, se abordarán diversas teorías que explican la adicción al trabajo y productividad laboral, se definirá cada término, explorando sus características principales y la interrelación entre ellos.

Teóricas de adicción al trabajo

Modelo cognitivo, afectivo y conductual.

Creado por Sorensen y Feldman, 2007, quienes proponen comprender la adicción al trabajo a través de tres dimensiones: el afecto, es la manera donde un trabajo influye en la vida; la cognición, es la idea que tienes a más horas de trabajo mejor pago o a más horas trabajadas mejor reconocimiento; la conducta, es la manera en la que actúas en el entorno laboral (Muñoz et al., 2010).

Modelo de Conflicto del rol.

Creado por Van der Heijden, Schaufeli, Prins y Bakker, 2009 quienes, plantean que la adicción está conectada con las demandas laborales, la cual, trae consecuencias negativas para los empleados entre ellas: cansancio físico; por las horas más trabajadas o horas extras; cansancio mental, debido al tiempo que emplea en cerebro procesando información sin descansar, entonces la adicción laboral se le considera como una causa, la cual está se podría disminuir con un adecuado ambiente organizacional (Leo, González & Sánchez, 2015).

Modelo del Esfuerzo – Recompensa.

Creado por Peirpel y Jones, 2001 quienes, consideran dos

dimensiones: La percepción por las recompensas recibidas y el esfuerzo que realiza la persona. Esto, se percibe en cuatro modelos de trabajadores: adictos al trabajo; los que se esfuerzan más de lo debido para recibir una bonificación; los trabajadores excesivos, realizan un gran esfuerzo, pero la recompensa mínima; los retenedores, estos se esfuerzan poco, pero reciben una pequeña bonificación y los coleccionistas, ellos perciben que no se esfuerzan mucho, pero reciben buenas bonificaciones (Maroto et al.,2022).

Teorías de productividad laboral

Teoría motivacional de Frederick Taylor

Esta teoría de gestión científica se desarrolló con el fin de aumentar la eficiencia en el trabajo y mejorar la productividad en las organizaciones mediante la optimización de procesos y la especialización de los trabajadores, donde hizo hincapié que es esencial el uso de los métodos científicos como; estudio de tiempo y movimiento, así como también; señala que los incentivos económicos es el principal aspecto motivador para los colaboradores, lo cual cree conveniente que las retribuciones deben ser basadas en su rendimiento laboral de cada colaborador (Mayol, 2013).

Teoría de la higiene y motivación de Frederick Herzberg

Frederick Herzberg creó su teoría, la cual afirmó, que el rendimiento laboral de los trabajadores muchas veces depende de la satisfacción laboral, es decir, la teoría se basa en detallar el comportamiento de cada persona dentro de las organizaciones o empresas, por ello Herzberg menciona a dos factores importantes; el factor higiénico que se basa en el salario, beneficios sociales, supervisión, las relaciones interpersonales y las políticas de la empresa, por otro lado, tenemos al factor motivacional que se basa en la responsabilidad, los reconocimientos y las oportunidades para el desarrollo personal (Madero, 2019).

Teoría de las tres necesidades de McClelland

Por otro lado, esta teoría se centra en que las personas poseen diversas necesidades específicas adquiridas (necesidad de afiliación, logro y de poder), estas son moldeadas a lo largo de la vida, ya que las necesidades te impulsan a buscar o cumplir metas desafiantes y obtener el

éxito tanto en lo laboral como en lo persona, por ende, mientras los colaboradores logren la satisfacción de sus necesidades dentro de la empresa, estas tendrán un buen desempeño laboral (Araya & Pedreros, 2013).

2.2. Conceptualización

Adicción Trabajo

Schaufeli, Shimazu & Taris (2009) manifiestan, que la adicción al trabajo es un daño psicosocial, caracterizando a la persona como un ser incapaz de tener otra actividad de ocupación diferente a su trabajo (Salanova et al., 2023).

Al igual, Garrido (2014) refiere, que la adicción al trabajo es considerada como una necesidad excesiva de trabajar de manera innecesaria, esta acción puede llegar a afectar la salud, felicidad y relaciones interpersonales de la persona. De igual manera, Polo et al., (2015) refieren que la adicción al trabajo se caracteriza como un impulso interno incontrolable, donde el trabajador no es capaz de ser flexible en sus actividades, lo cual, genera incapacidad para regular sus hábitos laborales.

Por otro lado, para definir los diferentes indicadores de la variable, se citó a distintos autores que ayudarán a tener una mejor definición de cada una de ellas, Schaufeli, Shimazu & Taris (2009) considera que existe dos indicadores de adicción al trabajo:

- *Trabajo excesivo*: conocido como una acción en donde un trabajador por voluntad propia se excede a trabajar más horas de las que está en su contrato laboral (Cruz et al., 2010).
- *Trabajar compulsivo*: conocido como un estado psicológico donde la persona presenta una conducta caracterizada por estar pensando en temas del trabajo o no poder dejar de trabajar (Cruz et al., 2010).

Productividad Laboral

Deza (2017) define a la productividad laboral como la relación que existe entre resultados y el tiempo determinado que se utiliza para conseguir los objetivos o actividades específicas, por ende, la productividad es un

objetivo que muchas personas y organizaciones buscan mejorar constantemente; para ello, se pueden implementar estrategias y prácticas para optimizar la forma en que se utiliza el tiempo y se logran la gestión eficaz y la mejora continua.

De la misma manera, Guaylupo et al., (2021) menciona, que la productividad laboral viene a ser el resultado de todas las actividades que cada trabajador realiza dentro de una empresa u organización en un determinado tiempo. Al igual que, Baltodano y Leyva (2020) definen a la productividad como la cantidad de producción o de trabajo realizado por un empleado o grupo de empleados en un período de tiempo determinado, este se trata de evaluar cuánto valor o producción se genera por cada hora de trabajo, día de trabajo o cualquier otro intervalo de tiempo, es por ello, para mejorar o mantener la productividad laboral, es fundamental gestionar el tiempo de manera efectiva, establecer prioridades, planificar tareas y evitar la procrastinación.

Para definir las dimensiones de la variable de productividad laboral, se citó a diversos autores para poder definir las adecuadamente a cada una de ellas, es por ello, que Deza (2017) considera las siguientes dimensiones:

- *Eficiencia*: Es la capacidad de realizar una tarea, proceso o actividad de manera óptima, se trata de lograr los mejores resultados posibles con la menor cantidad de recursos utilizados (Guaylupo et al., 2021).
- *Eficacia*: Es la capacidad para lograr el resultado deseado o alcanzar un objetivo específico de manera exitosa, en otras palabras, la eficacia se centra en si una acción, proceso o estrategia es capaz de producir los resultados previstos o esperados (Dávila et al., 2022).
- *Efectividad*: Está relacionada con la capacidad de lograr resultados deseables de manera óptima y significativa en términos de recursos, tiempo y calidad, además, se preocupa no solo por alcanzar objetivos, sino también por hacerlo de manera eficiente y con un impacto positivo en general (Dávila et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Este proyecto fue de tipo básica, ya que amplía los conocimientos científicos sobre hechos observables, medibles, del fenómeno estudiado. Su enfoque fue mixta cuantitativo y cualitativa. Cuantitativo, puesto que, se hace uso de la recopilación de información para corroborar la hipótesis del estudio, con origen de medición numérica y cualitativa, debido a que se utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (Hernández, et al., 2010).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño del estudio fue no experimental, ya que, se estudian acontecimientos reales y no ha habido manipulación de variables, su alcance es transversal, debido a que la recolección de datos es en un solo momento y únicamente una vez (Hernández et al., 2014).

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Adicción al Trabajo

- **Definición conceptual:** Considerado como un daño laboral psicosocial, que está caracterizado como una obligación o necesidad en la que una persona suele sentirse compulsivamente motivada para trabajar más de manera excesiva (Salanova et al., 2013).
- **Definición operacional:** Adicción al trabajo se evaluó mediante la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS), construido por Schaufeli, Shimazu & Taris (2009).
- **Dimensiones:** Para la variable adicción al trabajo se toma en cuenta dos dimensiones: Trabajo excesivo (3,5,7,9,12,16,19) y Trabajar Compulsivo (4,6,8,10,13,15,17)
- **Escala:** Se empleó la escala de intervalos.

Variable 2: Productividad Laboral

- **Definición conceptual:** Es definida como la cantidad de producción o de trabajo realizado por un empleado o grupo de empleados en un período de tiempo determinado (Baltodano & Leyva,2020).
- **Definición operacional:** Productividad laboral se empleó el Cuestionario de Productividad Laboral construido por Deza (2017).
- **Dimensiones:** La variable de productividad laboral está conformada por 3 dimensiones: Eficiencia (1,2,3,4,5,6); Eficacia (7,8,9,10,11,12) y Efectividad (13,14,15,16,17,18).
- **Escala:** Se empleó la escala de intervalos.

3.3. Población, muestra, muestreo (criterios de selección), unidad de análisis

3.3.1. Población

Es un conjunto de unidades de estudio, donde está se cuantifica para poder determinar una investigación (Arias et al., 2016). Para realizar este estudio se consideró una población de 500 colaboradores administrativos de una empresa agroindustrial de la provincia de Trujillo.

Criterios de inclusión

- Participación voluntaria de los trabajadores de las empresas agroindustriales.
- Trabajadores del área administrativa.
- Residentes en Trujillo
- Participan hombres y mujeres.
- Trabajadores que respondan los cuestionarios en su totalidad.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no participen en el proyecto.
- Trabajadores que no sean del área administrativa.

3.3.2. Muestra

Es considerada el subconjunto de individuos que cumplen con las características predeterminada para el estudio de la investigación, así mismo, se consideró a un grupo de población representativa, con el fin de ahorrar tiempo, estudiar la totalidad de los miembros con características determinadas en la investigación y en consecuencia ahorrar recursos y obtener resultados más exactos (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Por lo tanto, la muestra cuantitativa estaba constituida por 300 colaboradores administrativos, fue obtenida mediante la formula del muestreo aleatorio simple que se utiliza para calcular el tamaño de la muestra necesario para estimar una proporción o una media con un cierto nivel de confianza y precisión. Así también, para el análisis cualitativo del estudio se eligieron 5 participantes de la muestra total, quienes cumplían con las características de presentar nivel medio y alto de adicción al trabajo, el cual fueron seleccionados de diferentes géneros pertenecientes a la empresa agroindustrial de la provincia Trujillo, con los cuales se trabajó la entrevista.

3.3.3. Muestreo

El muestreo que se empleó en este estudio es de tipo no probabilístico por conveniencia, debido a que este método garantiza que la muestra se elige de acuerdo a la accesibilidad del investigador ya que nos permite tener acceso y aproximación con los participantes y el investigador (Manterola & Otzen, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta, debido a que es una herramienta, la cual sirve para recopilar datos y obtener información de un grupo de

personas o individuos sobre sus opiniones, actitudes, comportamientos y su percepción sobre un tema (Montes, 2000).

Para la variable de adicción al trabajo se empleó el cuestionario de Adicción al Trabajo (DUWAS), construido por Shimazu & Taris (2009), está formada por 2 dimensiones, contiene 19 ítems, se puede desarrollar de forma individual o colectiva y su escala de respuesta es mediante Likert. Este cuestionario fue adaptado a una versión peruana, donde se obtuvo aceptables índices de confiabilidad y validez; un Alfa de Cronbach para la dimensión trabajar excesivamente fue de =0,78 y para la dimensión Trabajar compulsivo de =0,79 indicando un buen nivel de confiabilidad.

Con respecto, a la variable de productividad laboral se utilizó el Cuestionario de productividad laboral, planteada por Deza (2017) y adaptado por Guaylupo (2021) para estudios realizados en Lima, esta se compone por 3 dimensiones, contiene 19 ítems, su aplicación es de manera grupal o individual, su aplicación es de 25 minutos y su escala de respuesta es mediante la escala de Likert. Este cuestionario evidencia confiabilidad y validez, puesto que el Coeficiente de Alfa de Cronbach indicó un valor adecuado y significativo de 0,94.

Por otro lado, se creó una guía de entrevista semi estructurada, siendo esta una conversación sistematizada, que tiene como finalidad obtener, recuperar y anotar las experiencias de vida guardadas en la memoria de los seres humanos. Donde a través del lenguaje, el entrevistado cuente su historia y el entrevistador pregunte sobre la situación o suceso (Troncoso & Amaya, 2017). Esta entrevista contiene 5 preguntas, la cual fue elaborada con la finalidad de poder profundizar el conocimiento de la variable adicción al trabajo.

3.5. Procedimientos

Con el propósito de llevar a cabo la presente investigación, en primera instancia se contactó al encargado de Recursos Humanos de la empresa para coordinar e informar sobre la investigación que se viene realizando, asimismo, para solicitar la autorización de poder aplicar los cuestionarios de manera presencial a toda la muestra seleccionada de forma voluntaria, se usó la carta de presentación otorgada por la Escuela de psicología y se

coordinó sobre el consentimiento informado en la que se explica la finalidad y sobre el anonimato de los participantes encuestados.

Posterior a ello, se aplicó la prueba piloto a 100 personas de nuestra población objetivo y se elaboró un Excel para la data que fue procesada en el programa de SPSS 27, de esta forma se obtuvo los datos estadísticos para realizar los respectivos ajustes a la prueba para la aplicación del cuestionario final.

Luego, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov a la muestra de 300 colaboradores, donde su distribución es no paramétrica, por ello, el análisis de las correlaciones se hará mediante el estadístico de Spearman.

En cuanto al procedimiento cualitativo se realizó una entrevista corta, precisa y simple a 5 participantes de manera individual con la finalidad de poder obtener mayor conocimiento sobre la temática adicción al trabajo.

3.1. Método de análisis de datos

Para el análisis cuantitativo se creó una data con el sexo de los colaboradores y los ítems de cada cuestionario. Luego se procedió a obtener el puntaje para cada dimensión sumando sus respectivos ítems, así como el puntaje global para las variables de adicción al trabajo y productividad laboral. Por último, se corroboró los resultados usando el Software IBM SPSS 27 y mediante la aplicación de la prueba piloto realizada en el estudio. Donde, se obtuvo la escala del coeficiente de alfa de Cronbach para ambas variables, en la Escala de Adicción al Trabajo se obtuvo un puntaje de .92 de fiabilidad con 14 elementos y en el Cuestionario de Productividad Laboral alcanzo un puntaje de .87 de fiabilidad con 18 elementos.

Así como también, para el análisis cualitativo se realizó una entrevista simple y corta a cinco participantes para poder profundizar la investigación con respuestas precisas, coherentes y enriquecedoras, enfocadas en el estudio. Por último, se usó el programa ATLAS. ti, con la finalidad de transcribir las respuestas y mediante ello, asignar códigos a la misma, para luego poder realizar los gráficos explicativos de la investigación.

3.2. Aspectos éticos

Con la finalidad de garantizar que la presente investigación cuente con las debidas consideraciones éticas, se tomará en cuenta los principios propuestos por el Colegio de Psicólogos (2017) en sus artículos 20º, 21º y 22º , mencionan que se debe mantener el anonimato de los evaluados, brindar el propósito, la información necesaria y la finalidad de cada instrumento que se aplicara, esto será reflejado en la importancia del consentimiento informado donde resalta la confidencialidad y la voluntad de participar en dicha investigación.

Por otro lado, esta investigación tiene como principio la beneficencia, debido a que tiene como objetivo aportar a la sociedad con los datos obtenidos, autonomía, ya que la población fue la que dio el consentimiento si participaba o no, justicia, debido a que se intenta ofrecer beneficios al grupo determinado.

Por último, se hace mención que con este estudio no intentamos perjudicar, ni afectar, ni hacerlo de mala manera, sino lo hacemos con la finalidad de aportar en la investigación (Acevedo, 2002).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados cuantitativos

Tabla 1. Análisis descriptivo de las variables Adicción al trabajo y Productividad Laboral

Adicción al Trabajo	f	%
Bajo	24	12
Medio	135	68
Alto	41	21
Total	200	100

Productividad Laboral	f	%
Bajo	26	13
Medio	99	50
Alto	75	38
Total	200	100

En la Tabla 1 se presenta el análisis descriptivo de las variables de adicción al trabajo y productividad laboral. Según los datos proporcionados, la distribución de la adicción al trabajo muestra que el 12% de los sujetos tienen un nivel bajo, el 68% un nivel medio y el 21% un nivel alto. Por otro lado, en cuanto a la productividad laboral, se observa que el 13% de los individuos tienen una productividad baja, el 50% una productividad media y el 38% una productividad alta. Estos porcentajes indican la proporción de la muestra que cae en cada categoría respectiva para ambas variables analizadas.

Tabla 2: Análisis de Kolmogorov – Smirnov de la Escala de Adicción al trabajo

Prueba de Kolmogorov-Smirnov ADICCIÓN AL TRABAJO			
	TOTAL	TC	TE
Estadístico de prueba	,098	,136	,097
Sig. asin. (bilateral) ^c	,000	,000	,000

Nota: Los resultados de la Escala de Adicción al trabajo, fueron de tipo No paramétrica.

Tabla 3. Análisis de Kolmogorov – Smirnov del Cuestionario de Productividad laboral.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov- PRODUCTIVIDAD LABORAL				
	TOTAL	EFICIENCIA	EFICACIA	EFFECTIVIDAD
Estadístico de prueba	,099	,094	,114	,099
Sig. asin. (bilateral) ^c	,000	,001	,000	,000

Nota: Los resultados del Cuestionario de Productividad Laboral, fueron de tipo No paramétrica.

Tabla 4. Correlación de las variables Adicción al Trabajo, Productividad Laboral y sus dimensiones

			PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	EFICACIA	EFFECTIVIDAD
Rho de Spearman	ADICCIÓN AL TRABAJO	Rho	,006	- ,064	- ,057	,111
		Sig.	,934	,371	,422	,118
		N	200	200	200	200
	COMPULSIVO	Rho	,075	,043	,064	,059
		Sig.	,290	,541	,367	,408
		N	200	200	200	200
	EXCESIVO	Rho	- ,047	- ,123	- ,088	,068
		Sig.	,510	,084	,214	,341
		N	200	200	200	200

En la **Tabla 4** se muestra el análisis correlacional entre la variable Adicción al Trabajo y sus dimensiones, trabajo excesivo y trabajo compulsivo, junto con la variable Productividad Laboral y sus dimensiones, eficiencia, eficacia y efectividad. Según los resultados obtenidos, no se encontró una correlación significativa, esto indica que una persona que tienen adicción al trabajo no tienda a ser más productiva.

Tabla 5. Comparación según género de la variable adicción al trabajo y productividad laboral

	GENERO	N	Rango promedio	Sig.
ADICCIÓN AL TRABAJO	Femenino	109	104,36	,302
	Masculino	91	95,88	
	Total	200		
COMPULSIVO	Femenino	109	106,71	,096
	Masculino	91	93,07	
	Total	200		
EXCESIVO	Femenino	109	101,94	,700
	Masculino	91	98,78	
	Total	200		
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Femenino	109	99,45	,779
	Masculino	91	101,75	
	Total	200		
EFICIENCIA	Femenino	109	98,17	,530
	Masculino	91	103,30	
	Total	200		
EFICACIA	Femenino	109	101,59	,769
	Masculino	91	99,19	
	Total	200		
EFECTIVIDAD	Femenino	109	99,43	,774
	Masculino	91	101,78	
	Total	200		

En la **tabla 5**, en el análisis comparativo de la variable adicción al trabajo y productividad laboral, según el género no se evidencio diferencias significativas en las variables.

Tabla 6. Comparación según estado civil entre las variables adicción al trabajo y productividad laboral.

	ESTADO CIVIL	N	Rango promedio	Sig.
ADICCIÓN AL TRABAJO	Soltero	41	103,65	,170
	Casado	53	111,44	
	Viudo	8	121,94	
	Divorciado	16	104,28	
	Conviviente	82	89,02	
	Total	200		
COMPULSIVO	Soltero	41	100,62	,061
	Casado	53	117,24	
	Viudo	8	95,69	
	Divorciado	16	111,63	
	Conviviente	82	87,92	
	Total	200		
EXCESIVO	Soltero	41	100,71	,530
	Casado	53	105,88	
	Viudo	8	125,69	
	Divorciado	16	104,16	
	Conviviente	82	93,75	
	Total	200		
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Soltero	41	106,45	,158
	Casado	53	111,25	
	Viudo	8	65,44	
	Divorciado	16	104,63	
	Conviviente	82	93,19	
	Total	200		
EFICIENCIA	Soltero	41	96,77	,044
	Casado	53	109,55	
	Viudo	8	47,88	
	Divorciado	16	118,09	

	Conviviente	82	98,22	
	Total	200		
	Soltero	41	107,55	
	Casado	53	105,37	
	Viudo	8	81,25	
EFICACIA	Divorciado	16	113,47	,401
	Conviviente	82	93,18	
	Total	200		
	Soltero	41	113,22	
	Casado	53	110,36	
	Viudo	8	98,44	
EFFECTIVIDAD	Divorciado	16	81,53	,123
	Conviviente	82	91,67	
	Total	200		

En la **tabla 6**, en el análisis comparativo de la variable adicción al trabajo no se evidenció diferencias significativas. Mientras que en la dimensión eficiencia de la variable de productividad laboral, se evidencia diferencias significativas a favor de las personas de estado civil divorciadas.

Tabla 7. Comparación según el tiempo de servicios entre las variables adicción al trabajo y productividad laboral.

	TIEMPO DE SERVICIO	N	Rango promedio	Sig.
ADICCIÓN AL TRABAJO	1-2 años	73	94,74	,357
	3-5 años	52	95,77	
	6-10 años	53	106,71	
	11- más	22	115,84	
	Total	200		
COMPULSIVO	1-2 años	73	92,66	,476
	3-5 años	52	102,26	
	6-10 años	53	105,12	
	11- más	22	111,20	
	Total	200		
EXCESIVO	1-2 años	73	98,20	,500
	3-5 años	52	93,29	
	6-10 años	53	105,55	
	11- más	22	113,02	
	Total	200		
PRODUCTIVIDAD LABORAL	1-2 años	73	105,18	,577
	3-5 años	52	104,05	
	6-10 años	53	91,58	
	11- más	22	98,07	
	Total	200		
EFICIENCIA	1-2 años	73	102,86	,587
	3-5 años	52	106,67	
	6-10 años	53	91,86	
	11- más	22	98,89	
	Total	200		
EFICACIA	1-2 años	73	109,36	,081
	3-5 años	52	104,79	
	6-10 años	53	94,42	
	11- más	22	75,64	
	Total	200		
EFECTIVIDAD	1-2 años	73	100,56	,609
	3-5 años	52	101,33	
	6-10 años	53	94,11	
	Total	200		

En la **tabla 7**, en el análisis comparativo de la variable adicción al trabajo, productividad laboral con la variable sociodemográfica según el tiempo de servicio, se evidencio que no existe diferencias significativas.

Tabla 8. Comparación según la edad de las variables adicción al trabajo y productividad laboral.

	EDAD	N	Rango promedio	Sig.
ADICCIÓN AL TRABAJO	21-30	63	86,48	,033
	31-40	78	99,14	
	41-50	46	116,61	
	51-60	13	119,58	
	Total	200		
COMPULSIÓN	21-30	63	84,19	,036
	31-40	78	103,29	
	41-50	46	114,65	
	51-60	13	112,73	
	Total	200		
EXCESIVO	21-30	63	88,13	,055
	31-40	78	98,48	
	41-50	46	114,89	
	51-60	13	121,65	
	Total	200		
PRODUCTIVIDAD	21-30	63	103,57	,698
	31-40	78	99,23	
	41-50	46	103,23	
	51-60	13	83,58	
	Total	200		
EFICIENCIA	21-30	63	101,03	,798
	31-40	78	104,53	
	41-50	46	94,27	
	51-60	13	95,77	
	Total	200		
EFICACIA	21-30	63	103,00	,178
	31-40	78	100,92	
	41-50	46	105,80	
	51-60	13	67,08	
	Total	200		
EFECTIVIDAD	21-30	63	108,97	
	31-40	78	92,38	

41-50	46	104,62	,341
51-60	13	93,58	
Total	200		

En la **tabla 8**, en el análisis comparativo de la variable adicción al trabajo se evidencio diferencias significativas a favor de las personas entre las edades de 51 a 60 años de edad, mientras que en la dimensión de compulsión se evidenciaron diferencias significativas a favor de las personas de 41 a 50 años de edad.

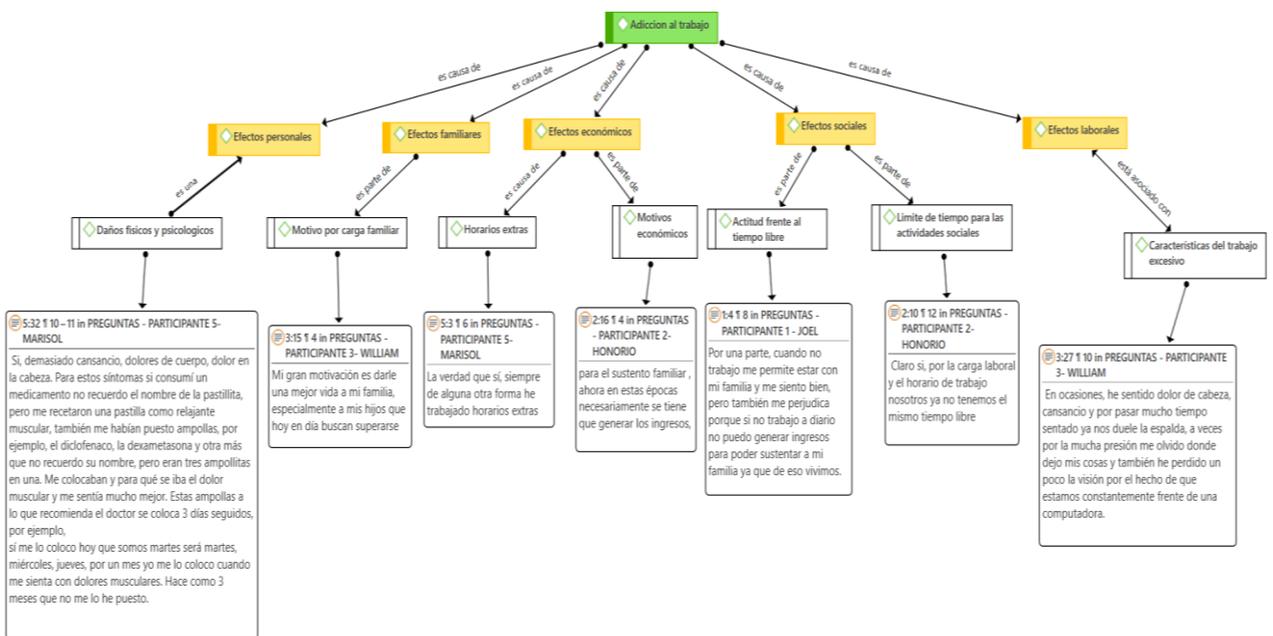
Tabla 9. Comparación según la condición laboral en las variables adicción al trabajo y productividad laboral.

	CONDICION LABORAL		Rango promedio	Sig.
		N		
ADICCIÓN AL TRABAJO	Nombrado	77	107,06	,204
	Contratado	123	96,39	
	Total	200		
COMPULSIÓN EXCESIVO	Nombrado	77	106,82	,220
	Contratado	123	96,54	
	Total	200		
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Nombrado	77	104,44	,446
	Contratado	123	98,04	
	Total	200		
EFICIENCIA	Nombrado	77	95,77	,360
	Contratado	123	103,46	
	Total	200		
EFICACIA	Nombrado	77	102,80	,655
	Contratado	123	99,06	
	Total	200		
EFECTIVIDAD	Nombrado	77	92,84	,136
	Contratado	123	105,29	
	Total	200		
	Nombrado	77	90,05	,042
	Contratado	123	107,04	
	Total	200		

En la **tabla 9**, en el análisis comparativo de la variable adicción al trabajo no se evidencio diferencias significativas, mientras que en la dimensión efectividad de la variable de productividad laboral, se evidencia diferencias significativas a favor de las personas contratadas.

4.2. Resultados cualitativos

Figura 1. Análisis de los efectos de la variable de Adicción al trabajo.



En la **Figura 1**, se evidencia el análisis de las categorías y sub categorías de la variable de adicción al trabajo como efectos personales, familiares, económicos, sociales y efectos laborales.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio tuvo como población a trabajadores del área administrativa de una empresa agroindustrial, a la que se aplicó la Escala de Adicción al trabajo -DUWAS (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009) y el cuestionario de Productividad Laboral (Deza, 2017). Para ello, se contó con una muestra de 300 trabajadores administrativos, donde se evidenció que el 51% fueron del sexo femenino, mientras que el 49% fueron del sexo masculino. En relación a las edades de 21 a 30 años representa un 29%, de 31 a 40 años el 40%, de 41 a 50 el 24% y de 51 a 60 años representa al 7% de la población.

En cuanto a los resultados cuantitativos por niveles, se encontraron que el 68% de participantes muestran un nivel medio en la variable adicción al trabajo. Esto, se asocia con Polo et al., (2015) quien refiere, que quien presenta un nivel medio de adicción al trabajo, no es capaz de ser flexible en sus actividades, lo cual, genera incapacidad para regular sus hábitos laborales. De igual manera, en la variable productividad laboral y sus dimensiones efectividad, eficacia y eficiencia se encuentra en un nivel medio, representado por un 50%. Esto lo asociamos, con Baltodano y Leyva, (2020) quien mencionan que, presenta un nivel medio de producción laboral tiende a realizar el trabajo en un período de tiempo determinado.

En el análisis inferencial del estudio, en cuanto a la correlación entre adicción al trabajo y productividad laboral se detectó que no existe una relación significativa en las variables ni tampoco en las dimensiones, lo cual significa, que un colaborador con una conducta adictiva al trabajo no siempre va a tener una alta productividad laboral. Lo cual, se sustenta con el estudio de Cabarcos (2018) quien mencionó, que aunque la adicción al trabajo puede estar asociada con comportamientos laborales intensivos y una dedicación excesiva al trabajo, no necesariamente se traduce en una mayor productividad, en cambio, la adicción al trabajo si puede conducir a un agotamiento más rápido, una menor satisfacción laboral y un mayor riesgo de problemas de salud relacionados con el estrés, el cual, puede afectar negativamente en la productividad a largo plazo. Además, Clark et al. (2016) han demostrado que,

aunque la adicción al trabajo puede implicar una dedicación extrema al trabajo, no garantiza automáticamente una mayor productividad y puede tener efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores, por ello, es importante fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal para promover tanto la productividad como el bienestar de los empleados.

El análisis comparativo con la variable sociodemográfica según género, no se evidencian diferencias significativas en las variables, sin embargo, quien predomina en la variable adicción al trabajo es a favor de las mujeres respecto a la dimensión trabajo compulsivo y excesivo, lo que se entiende que las mujeres tienden a presentar mayor adicción al trabajo, así como también, son más compulsivas que los varones. Esto, se asocia con el estudio de Polo et al., (2015) quien refiere, que la adicción al trabajo se caracteriza como un impulso interno incontrolable, donde el trabajador no es capaz de ser flexible en sus actividades, lo cual, genera incapacidad para regular sus hábitos laborales. Así también, Romeo et al., (2014) en su investigación, evaluaron a 82 mujeres y 71 varones, donde obtuvo como resultado, que las mujeres presentan tendencias a ser más compulsivas que los varones, lo cual esto genera pensamientos compulsivos en ellas, llegando a generar adicción al trabajo.

El análisis comparativo con la variable sociodemográfica según estado civil, no se evidencian diferencias significativas en la variable adicción al trabajo, mientras que en la dimensión eficiencia de la variable productividad laboral, se evidencian diferencias significativas a favor de las personas de estado civil divorciadas. Lo cual, se asocia con el estudio de Guaylupo et al., (2021) quien en su investigación menciona, que la productividad laboral viene a ser el resultado de todas las actividades que cada trabajador realiza dentro de una empresa en un tiempo determinado. Así, como también, Shkoler et al., (2017) en su investigación, señaló los factores externos e internos de adicción al trabajo. El cual, tuvo como resultado, que los trabajadores casados, solteros, divorciados o con hijos, presentaron mayor tendencia a trabajar más de lo normal por buscar un mejor futuro para sus familias, superación personal o por buscar obtener un mejor puesto de trabajo.

Respecto al análisis comparativo con las variables sociodemográficas según la edad, de la variable adicción al trabajo se evidenció, que existe diferencias significativas a favor de las personas de 51 a 60 años de edad. Así, también en la dimensión de compulsión se evidenció diferencias significativas a favor de las personas de 41 a 50 años de edad. Esto se relaciona con Cardozo, (2018) quien en su investigación identificó las características sociodemográficas de la variable adicción al trabajo, la que más resalta es la variable sociodemográfica edad, siendo uno de los causantes para que una persona presente síntomas de adicción al trabajo.

En el análisis comparativo de la variable sociodemográfica según condición laboral, de la variable adicción al trabajo no se evidenció diferencias significativas, mientras que en la dimensión efectividad de la variable productividad laboral, se evidencio diferencias significativas a favor de las personas contratadas. Tal como menciona, Franco, Uribe & Agudelo (2021), en su investigación ha encontrado que las personas en condición de contratadas muestran una mayor productividad, así como una mayor eficacia, eficiencia y eficacia en comparación con otros tipos de empleo, esto se debe a que, al estar bajo contrato, tienden a trabajar de manera más enfocada y comprometida, cumpliendo con sus responsabilidades de manera efectiva y logrando resultados de manera más eficiente.

En cuanto a los resultados cualitativos, en la Figura 1, se evidenció el análisis de las categorías y sub categorías de la variable de adicción al trabajo, en el caso de la categoría **efectos personales** se identificó la sub categoría de **daños físicos y psicológicos** representado por la cita *“Si, demasiado cansancio, dolores de cuerpo, dolor en la cabeza. Para estos síntomas me recetaron una pastilla como relajante muscular, también me habían puesto 3 ampollas seguidas como la diclofenaco y dexametasona” (P.5)*. Tal como menciona, Reig & Cabarcos (2020) que la adicción al trabajo, tiene efectos personales conllevando a los trabajadores a consecuencias negativas tales como (conductas compulsivas, ansiedad, aislamiento social y problemas de salud física y mental), así como también, otros síntomas similares que vemos

en el trabajador que posee adicción al trabajo son los efectos en el estado de ánimo, la abstinencia y tolerancia.

En la siguiente categoría de **efectos familiares** se identificó la sub categoría de **motivo por carga familiar** representado por la cita de *“Mi gran motivación es darle una mejor vida a mi familia, especialmente a mis hijos que hoy en día buscan superarse” (P.3)*. Como lo menciona, Fernández (2018) en su investigación, que la adicción al trabajo en función a la familia se da ya sea por darle un mejor futuro para sus hijos o porque algún miembro en la familia es adicto al trabajo, tiene otro tipo de adicciones, o también a que algunas personas que no reciben la aprobación de los demás, ya sea compañeros, amigos, etc.

En la categoría **efectos económicos** se identificó las sub categorías de **horas extras** representado por la cita de *“La verdad que sí, siempre de alguna otra forma he trabajado horarios extras”(P.5)*, asimismo otra de la sub categoría es por **motivos económicos** representado por la cita *“Para el sustento familiar, ahora en estas épocas necesariamente se tiene que generar los ingresos económicos para poder sobrevivir”(P.2)*, tal como refiere, Castañeda (2010) en su estudio, que la adicción al trabajo, respecto a efectos económico, la gran mayoría de personas trabaja horas extras o tiene muchos trabajos con la finalidad de tener mejores ingresos económicos, lo cual esto puede llevar a afectar la salud física y mental de los trabajadores.

En la categoría **efectos sociales** se identificó la sub categoría de **actitud frente al tiempo libre** representado por la cita de *“Por una parte, cuando no trabajo me permite estar con mi familia y me siento bien, pero también me perjudica porque si no trabajo a diario no puedo generar ingresos para poder sustentar a mi familia ya que de eso vivimos”(P.1)*, en la sub categoría **límites de tiempo para las actividades** sociales *“Claro si, por la carga laboral y el horario de trabajo nosotros ya no tenemos el mismo tiempo libre para realizar actividades recreativas con la familia o amigos”(P.2)*, tal como refiere, Garrido (2014) en su estudio que, cuando una persona se vuelve adicta al trabajo, pierde el interés por realizar o compartir actividades con su familia, amigos, etc. Así como también, se descuida de actividades como realizar deporte,

hobby, asistir a eventos de familia o amigos.

En la categoría de **efectos laborales** se identificó la sub categoría de **características del trabajo excesivo** representado por la cita de *"En ocasiones, he sentido dolor de cabeza, cansancio y por pasar mucho tiempo sentado ya nos duele la espalda, a veces por la mucha presión me olvido donde dejo mis cosas y también he perdido un poco la visión por el hecho de que estamos constantemente frente de una computadora"* (P.3), tal como menciona, Garrido (2014) en su investigación, que los efectos laborales, pueden presentarse a raíz del estrés laboral, esto puede afectar en su rendimiento laboral, así como también un trabajador puede presentar un cuadro clínico de estrés, el cual el adicto trata de corregir recurriendo a la automedicación llegando a consumir químicos.

Finalmente, se determina que la adicción al trabajo puede conducir al agotamiento, lo que a su vez puede disminuir la productividad a largo plazo, además, la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal también puede desempeñar un papel importante: un trabajador adicto al trabajo puede pasar más tiempo en el trabajo, pero esto no garantiza necesariamente un aumento en la eficiencia o la calidad del trabajo realizado.

Así también, en los resultados cualitativos pudimos identificar qué la variable adicción al trabajo, está compuesta por afectos personales, familiares, económicos, sociales y laborales. Estos elementos pueden contribuir a la intensificación de la adicción al trabajo y generar efectos negativos en la vida de la persona, como el agotamiento, el descuido de las relaciones personales y la salud mental, es por ello que, es importante reconocer estos factores y buscar un equilibrio saludable entre el trabajo y otros aspectos de la vida para evitar caer en una adicción laboral.

VI. CONCLUSIONES

- Con respecto al objetivo específico N.º 01 se identificó el nivel de productividad laboral, encontrándose que la gran mayoría se encuentra en un nivel medio el cual representa un 50% tanto para las dimensiones efectividad, eficacia y eficiencia.
- Según el objetivo específico N.º 02 en el análisis de resultados se identificó que el 68% de participantes muestran un nivel medio en la variable adicción al trabajo.
- En cuanto al objetivo específico N.º 03 e hipótesis general, en el análisis inferencial del estudio, se evidencio que no existe una relación significativa en las variables de adicción al trabajo y productividad laboral, tampoco en sus dimensiones.
- Respecto al objetivo específico N.º 04 en el análisis comparativo de adicción al trabajo, productividad laboral y las variables sociodemográficas según género, estado civil, edad, tiempo de servicio y condición laboral no se evidencio diferencias significativas en las variables.
- Finalmente, según el objetivo específico N.º 05, se evidencio el análisis de las categorías como efectos personales, familiares, económicos, sociales y laborales, describiendo a profundidad el fenómeno de adicción al trabajo y su impacto de una vida persona.

VII. RECOMENDACIONES

- Implementar estrategias de promoción y prevención sobre la adicción al trabajo, con la finalidad de mantener informados a los trabajadores sobre las consecuencias que podría llegarles a ocasionar en su vida como personas.
- Crear estrategias de tratamiento para aquellos trabajadores que pueden estar atravesando el problema de adicción al trabajo; también para aquellas personas que estén dentro de la población de riesgo para seguir desarrollando este síndrome como, por ejemplo; tiempo con la familia, con los amigos, el manejo de hábitos de trabajo y el cuidado personal.
- Se recomienda que, en futuras investigaciones, se amplie la investigación sobre la variable de adicción al trabajo con otras variables como: compromiso organizacional, motivación laboral y felicidad en el trabajo.
- Se recomienda realizar estudios cualitativos sobre las variables de adicción al trabajo y productividad laboral, añadiendo otras variables con la finalidad de enriquecer la investigación.

REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v8n1/art03.pdf>.
- Ardiles, L. (2020). *Adicción al trabajo: una exploración teórica*. Universidad Señor de Sipán, Peru. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8282/Ardiles%20Ugaz%20Lucy%20Elizabeth.pdf?sequence=1>.
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV (142), 45-61.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Baltodano, G. & Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica Y Política*, 6(11), 15–30. <https://doi.org/10.5377/rcijupo.v6i11.11228>.
- Cabarcos, A. (2018). *Adicción al trabajo y salud laboral: causas y repercusiones sobre el trabajador*. Universidad de Coruña. <http://hdl.handle.net/2183/23274>.
- Cafferata, S. (2022). *Adicción al trabajo, Engagement y Satisfacción laboral en personal administrativo de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659520/Cafferata_RS.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

- Cardozo, F. (2018). *Adicción al trabajo en colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, agosto 2016*. [Tesis para obtener licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1360/1/TL_CardozoGalvezFranco.pdf.
- Castañeda, A. (2010). Adicción al trabajo (adicción al trabajo). Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18 (1), pp. 57-66. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839295006.pdf>.
- Castillo, J., y Gómez, M. (2012). Exceso de trabajo o adicción al trabajo: adicción al trabajo en una empresa colombiana. Estudio piloto mediante la aplicación de la prueba DUWAS. *Revista Ciencias de la Salud*, 10 (3), pp. 307-321. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56224932002>.
- Cavelier, L. (2020). *La relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de empresas en Colombia*. <http://hdl.handle.net/10726/2518>.
- Clark, M., Michel, S., 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(7), 1836-1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de Ética y Deontología*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf.
- Cosio, K. (2021). *Rotación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huara, 2021*. [Tesis para obtener licenciatura, Universidad Alas Peruanas, Lima]. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/11288/12.%20T059_70001174_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cruz, M., et al. (2010) Overwork and mental health problems in health workers. *Revista Cubana de Enfermería*.26(1) pp.52-64. <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v51n3/1561-3046-mil-51-03-e1955.pdf>.
- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L., & Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>.
- Deza, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los Piscicultores de la comunidad de Pacococha, Huancavelica*. [Tesis para especialidad, Universidad Nacional de Huancavelica,].<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/298459ff-54ee-4640-8d1a-3ca561df02ba/content>.
- Duarte (2023, abril 4). *Adicción al trabajo: Cuando la dedicación se convierte en obsesión*.<https://elcomercio.pe/bienestar/crecimiento-personal/adiccion-al-trabajo-cuando-la-dedicacion-se-convierte-en-obsesion-workaholism-problemas-de-salud-fisica-y-mental-estres-noticia/?ref=ecr>.
- Enales, E. (2021) Adicción al trabajo, peligros para la salud. *IMQ TOP SALUD*. <https://contenidos.imq.es/adiccion-al-trabajo-peligros-para-la-salud>.
- Fernández, C. (2018). *Workaholism and occupational health: causes and consequences on workers*. [Tesis para optar grado de Maestría, UniversidaddeCoruña].https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/23274/CabarcosFernandez_Alicia_TFG_2018.pdf?sequence=2.
- Franco, J., Uribe, J. & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15). <https://www.redalyc.org/journal/6381/638168190005/html/>
- Garrido, M. (2014) Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enfermería Global*, 13(1), pp. 362-369. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365834852018>.

- González, G. y Loro, K. (2018). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C Callao - 2018*. [Tesis de licenciada, Universidad Tecnológica del Perú]. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2661/Giulissa%20Gonzales_Katherine%20Loro_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Guaylupo, B., Florindez, M. & Villa, C. (2021). *Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de los Colaboradores en una Empresa Industrial en la Provincia Constitucional del Callao*. [Tesis para grado de licenciada, Universidad Peruana de las Américas, Lima]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3383/GUAYLUPO%20BARRETO%20BLANCA%20AZUCENA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Gutiérrez, K. (2022). *Empowerment y productividad laboral en un restaurante, Arequipa, 2021*. [Tesis de para grado de Licenciada, Universidad CésarVallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88687/Guti%
c3%a9rrez_SKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88687/Guti%c3%a9rrez_SKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Isla, M. (2021). *Compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH- 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85284/Isla_R_MP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed. pp. 1-560). México: McGraw-Hi. <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez.%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.

- Jalón, F. (2021). *Productividad laboral española: magnitud, evolución y contraciclicidad*. [Tesis de doctorado, Universidad Complutense, Madrid]. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/9c6ba0cf-ce65-4712b0e8-4801823faf1c/content>.
- Leonardo, G. (2018). *La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la Empresa Novaplaza, Huaraz - 2018*, [Tesis para obtener licenciatura, Universidad CesarbVallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29055/Leonardo_GGL-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y.
- Leo, M., González I., & Sánchez P. (2015). El conflicto de rol y el conflicto de equipo como debilitadores de la eficacia colectiva. *Revista de Psicología del Deporte*, 24(1), 171-176. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235139639020.pdf>.
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.
- Mayol, D. (2013). Taylor, cien años después. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, XIX (2), 195-209. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36430103010>.
- Maroto, M., Moreno, L. & García, J. (2022) Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática. *Revista ansiedad y estrés*, 28(1), pp.16-29. <https://www.ansiedadyestres.es/sites/default/files/rev/2022/anyes2022a2.pdf>.
- Montes, G. (2000). Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural. *Revista Temas Sociales*, (21), 39-50. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003&lng=es&tlng=.

- Muñoz, D., Aular, J., Reyes, L. & Leal, M. (2010). Actitud investigativa en estudiantes de pregrado: indicadores conductuales, cognitivos y afectivos. *Revista Multiciencias*, 10, pp.254-258. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90430360040.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Derechos y autorizaciones.* https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm.
- Organización Mundial de la Salud (2022). *La salud mental en el trabajo.* <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Int. J. Morphol.*, 35(1), pp. 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.
- Polo, J., Santiago, V., Navarro, M., & Alí, A. (2015). Irrational beliefs, Workaholism and Burnout syndrome inside organizations. *Revista Psicogente*, 19(35), pp. 148-160. <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v19n35/v19n35a12.pdf>.
- Porras, N. y Parra, L. (2018). La adicción al trabajo como síntomas del malestar laboral contemporáneo. *Revista Integración Académica en Psicología*, 6(7), pp. 1-14. <https://integracionacademica.org/attachments/article/197/01%20Adiccion%20al%20trabajo%20-%20NPorras%20LParra.pdf>.
- Reig, A. & Cabarcos, A. (2020). El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*, 17, pp. 3-24. <https://www.redalyc.org/journal/5819/581963108001/html/>

- 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 para optar grado de licenciatura, Universidad Peruana CayetanoHeredia]*. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/658/Relaci%20c3%b3n_RochaRoncal_Rita.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Romeo, M., Yepes, M., Berger, R., & Netto Da Costa, F. (2014). Workaholism in Brazil: Measurement and individual differences. *Revista Adicciones*, 26(4), pp. 312-320. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=289132934001>.
- Salanova, M., et al. (2013) Salud laboral. Riesgos laborales, psicosociales y bienestar laboral. *Ediciones Pirámide*. 240,259. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2013_Salanova-Del-L%C3%ADbano-Llorens.pdf.
- Serrano, M., Boada, J., Gil, C. & Vigil, A. (2016) A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema*, 28(4), pp. 401-406. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72747804007>.
- Shkoler, O., Rabenu, E. & Tziner, A. (2017). The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors. *Journal of Work and Organizational Psychology, Science Direct*, 33,pp.193-203. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596217300415?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=80c6a48148b26dfd.
- Schaufeli, W, Shimazu, A. & Taris, T. (2009). Sentirse obligado a trabajar excesivamente duro: la evaluación de una medida de dos factores de adicción al trabajo en los Países Bajos y Japón. *Investigación transcultural*, 43 (4), 320-348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>.

Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), pp. 329-332. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>.

Vargas, A. (2022). Compromiso organizacional y Adicción al trabajo en colaboradores del área administrativa en empresas privadas de Lima metropolitana. [Tesis de Licenciada, Universidad de San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10670/BERNILLA_CANO.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA Y OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 10. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS
Productividad laboral, Adicción al trabajo y variables sociodemográficas en trabajadores de una empresa agroindustrial Trujillo, 2024.	¿Existe relación entre adicción al trabajo y la productividad laboral, así como sus diferencias según las variables sociodemográficas en los colaboradores de una empresa agroindustrial?	Determinar la relación que existe entre adicción al trabajo y la productividad laboral, así como sus diferencias según las variables sociodemográficas en los colaboradores de una empresa agroindustrial.	<p>Identifica el nivel de productividad laboral de los trabajadores de una empresa Agroindustrial.</p> <p>Reconocer el nivel de adicción al trabajo de los trabajadores de una empresa Agroindustrial</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de productividad laboral y las dimensiones de adicción al trabajo de los trabajadores de una empresa Agroindustrial.</p> <p>Identificar las diferencias de adicción al trabajo y productividad laboral según, sexo, edad, grado de instrucción, área de trabajo, años de trabajo y carga familiar.</p> <p>Describir los efectos personales, familiares, económicos, sociales y laborales de la variable adicción al trabajo.</p>	Existe una relación significativa entre la adicción al trabajo y la productividad laboral, así como sus diferencias significativas según las variables sociodemográficas en los colaboradores de una empresa agroindustrial.	<p>Existe relación significativa entre las dimensiones de productividad laboral y adicción al trabajo.</p> <p>Existen diferencias significativas en la productividad laboral y adicción al trabajo según las variables sociodemográficas.</p>

Tabla 11. Categorización de la variable adicción al trabajo.

Ámbito Temático	Problemas de Investigación	Pregunta de Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías
Productividad laboral, Adicción al trabajo y variables sociodemográficas en trabajadores de una empresa agroindustrial Trujillo, 2024.	La alta incidencia de adicción al trabajo en los colaboradores de una empresa agroindustrial Trujillo, 2024.	¿Cuáles son las experiencias de adicción al trabajo en los colaboradores de una empresa agroindustrial, 2024?	Determinar la relación que existe entre adicción al trabajo y la productividad laboral, así como sus diferencias según las variables sociodemográficas en los colaboradores de una empresa agroindustrial.	Identifica el nivel de productividad laboral de los trabajadores de una empresa Agroindustrial. Reconocer el nivel de adicción al trabajo de los trabajadores de una empresa Agroindustrial Determinar la relación entre las dimensiones de productividad laboral y las dimensiones de adicción al trabajo de los trabajadores de una empresa Agroindustrial. Identificar las diferencias de adicción al trabajo y productividad laboral según, sexo, edad, grado de instrucción, área de trabajo, años de trabajo y carga familiar. Describir los efectos personales, familiares, económicos, sociales y laborales de la variable adicción al trabajo.	Efectos personales Efectos familiares Efectos económicos Efectos sociales Efectos laborales	<ul style="list-style-type: none"> ● Daños físicos y psicológicos. ● Carga familiar ● Horarios extras ● Motivos económicos ● Actitud frente al tiempo libre. ● Límite de tiempo para las actividades sociales ● Características del trabajo excesivo

Tabla 12. Operalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES/ ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Adicción al Trabajo	La adicción al trabajo se le considera como un daño laboral psicosocial, que está caracterizado como una obligación o necesidad en la que una persona suele sentirse compulsivamente motivada para trabajar más de manera excesiva (Salanova et al., 2013)	Schaufeli, Shimazu & Taris (2009). Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS)	Trabajo excesivo	3, 5, 7, 9,12, 16,19	Intervalos
			Trabajar Compulsivo	4, 6, 8, 10, 13, 15, 17	
Productividad Laboral	La productividad laboral es definida como la cantidad de producción o de trabajo realizado por un empleado o grupo de empleados en un período de tiempo determinado (Baltodano & Leyva,2020).	Deza (2017) Cuestionario de productividad laboral	Eficiencia	1,2,3,4,5,6	
			Eficacia	7,8,9,10,11,12	
			Efectividad	13,14,15,16,17,18	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS)

(Autores: Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009)

Las siguientes 19 afirmaciones se refieren a cómo te sientes en tú trabajo. Por favor lee cada una de ellas atentamente e indica de cada afirmación la alternativa que mejor describe cómo te sientes frecuentemente. Por ejemplo, si nunca te sientes así marca el "0" (cero) después de la frase. Si te sientes siempre o casi siempre así señala el círculo "4" (cuatro).					
Nunca 1	Rara Vez 2	A veces 3	Regularmente 4	Siempre 5	
Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado (TE)	1	2	3	4	5
Para mí es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo (TC)	1	2	3	4	5
Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos (TE)	1	2	3	4	5
Me encuentro pensando sobre asuntos de trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo (TC)	1	2	3	4	5
Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo (TE)	1	2	3	4	5
Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo hacer tanto si quiero como si no (TC)	1	2	3	4	5
Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer (TE)	1	2	3	4	5
Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro (TC)	1	2	3	4	5
Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo (TE)	1	2	3	4	5
Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto (TC)	1	2	3	4	5
Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo (TC)	1	2	3	4	5
Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando (TE)	1	2	3	4	5
Voy a trabajar estando enfermo (TC)	1	2	3	4	5
Me llevo trabajo a casa (TE)	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

(Autor: Deza, 2017)

A continuación, se te presentara una serie de afirmaciones. Marca con una (X) en la opción que creas correspondiente.

DIMENSION N.º 1 -EFICIENCIA		Nunca	Casi Nunca	Neutro	Casi Siempre	Siempre
1	¿Se alcanza las metas propuestas en el menor tiempo posible?					
2	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?					
3	¿Emplea adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo?					
4	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios?					
5	¿Cree que el uso de una mayor tecnología mejoraría su desempeño?					
6	¿Le gusta participar en actividades del grupo?					
DIMENSION N.º 2- EFICACIA						
7	¿Siente que el trabajo que realiza asegura un producto de buena calidad?					
8	¿En ausencia de su jefe inmediato asume responsabilidades?					
9	¿Observa que el servicio de entrega del producto es oportuno al mercado?					
10	¿Toma en cuenta las quejas de los clientes para mejorar su servicio?					
11	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?					
12	¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su unidad?					
DIMENSION N.º 3- EFECTIVIDAD						
13	¿Piensa que su rendimiento es el adecuado para el crecimiento de la empresa?					
14	¿Se siente productivo cuando realiza su trabajo?					
15	¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?					
16	¿Cómo miembro del equipo expresa confianza y comprensión en las actividades de la empresa?					
17	¿Estima que el volumen de producción actual podría cobertura mayores mercados?					
18	¿Considera que la venta de productos tiene impacto esperado en utilidades?					

VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS

CUESTIONARIO

Estimado trabajador reciba un cordial saludo, soy estudiante de pregrado de la Universidad Cesar Vallejo, me dirijo a su persona para su colaboración respondiendo con total sinceridad estas preguntas. No existen respuestas correctas o incorrectas, la respuesta adecuada es aquella que expresa honestamente su propia experiencia, el objetivo es determinar las variables asociadas a productividad laboral y adicción al trabajo.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICAS:

a). EDAD:

b). GENERO:

F

M

c). ESTADO CIVIL:

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

d). NIVEL DE ESTUDIOS:.....

e). TIEMPO DE SERVICIOS EN LA EMPRESA:.....

f). NUMERO DE PERSONAS CON LAS QUE
VIVE:.....

g). CONDICION LABORAL

- a). Nombrado
- b). Contratado

GUIA DE ENTREVISTA

- 1.** ¿Cuál es tu mayor motivación para seguir trabajando constantemente (excesivamente)?
- 2.** ¿Percibes que la empresa u organización les promueve que trabajen de manera intensa?
- 3.** ¿Cómo te sientes cuando no estás trabajando?
- 4.** ¿Has experimentado síntomas físicos relacionados con el estrés laboral?
- 5.** ¿Crees que tu deseo por seguir trabajando continuamente (adicción al trabajo) ha afectado negativamente otras áreas de tu vida?

Anexo 3: Solicitud de permiso de los instrumentos

← 📅 ⌚ 🗑️ ✉️ ⌚ ↶️ 📧 📄 ⋮ 3 de 13 < >

 **W.Schaufeli@uu.nl.** <jhanygarcia0723@gmail.com> lun, 23 oct, 22:42 (hace 6 días) ☆ ↶️ ⋮
para w.schaufeli@uu.nl ▾

Estimado Wilmar B. Schaufeli.

Es un grato honor dirigimos a usted y que reciba nuestro cordial saludo, quien se comunica con su persona son las alumnas GARCÍA GARCÍA ELSA JHANY y YUPANQUI INFANTES MAXI que cursan el X ciclo de la carrera de Psicología en la Universidad César Vallejo de la Sede de Trujillo - Perú.

Mediante este mensaje, quisiéramos pedirle el permiso de acceso para utilizar la Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS), con el objetivo de poder usarlo en nuestro proyecto de investigación deseando obtener el título profesional de licenciadas en Psicología.

Esperamos su pronta respuesta.

Muchas gracias por su atención.

 **Schaufeli, W.B. (Wilmar)** mié, 25 oct, 08:22 (hace 4 días) ☆ ↶️ ⋮
para mí ▾

🌐 inglés ▾ > español ▾ Ver mensaje original Traducir siempre: inglés

Estimado

Muchas gracias por tu interés en mi trabajo.

Puede utilizar la UWES de forma gratuita, pero sólo para investigaciones académicas no comerciales. En caso de uso comercial, debemos redactar un contrato.

Visite mi sitio web (dirección a continuación) desde donde se puede descargar la UWES, así como todas mis publicaciones sobre el tema.

Buena suerte con tu investigación.

Atentamente,

Wilmar Schaufeli

Wilmar B. Schaufeli, PhD | Profesor emérito de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones | *Psicología Social, de la Salud y Organizacional* | Universidad de Utrecht
| PO Box 80.140, 3508 TC Utrecht, Países Bajos | Teléfono: (31) 6514 75784 | Sitio: www.wilmarschaufeli.nl | [citas](#) |

Firma: W.Schaufeli@uu.nl <jhanygarcia0723@gmail.com>

SOLICITO PERMISO PARA UTILIZAR INSTRUMENTO Recibidos x



Maxi Ari Yupanqui infantes

30 oct 2023, 20:38 (hace 14 horas) ☆

Estimado Dr.Deza: Es un grato honor diríjimos a usted y que reciba nuestro cordial saludo, quien se comunica con su persona son las alumnas YUPANQUI INFANTES M



Alberto Deza

06:49 (hace 4 horas) ☆ ↩ ⋮

para mí ▾

¡Estimada!

Muchas gracias por tu interés.

Puede utilizar el cuestionario de forma gratuita, pero sólo para investigaciones académicas no comerciales. Visite mi sitio web desde donde se puede descargar el cuestionario de Productividad Laboral.

Buena suerte con tu investigación.

Atentamente,

Alberto Deza

⋮

↩ Responder

↪ Reenviar

Anexo 4: Comité de ética



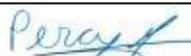
ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de Escuela Profesional de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "**Productividad laboral, Adicción al trabajo y variables sociodemográficas en trabajadores de una empresa agroindustrial Trujillo, 2023**", presentado por los autores **Elsa Jhany García García y Maxi Aricela Yupanqui Infantes**, ha pasado una revisión **completa** por **María del Pilar Mori Sánchez y Percy Martin Laucata Alarcon**, y de acuerdo a la comunicación remitida el **07/11/2023** por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ()observado ()desfavorable.

Lima, 23 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
María del Pilar Mori Sánchez	Presidente	10621155	
Percy Martin Laucata Alarcon	Miembro	40925342	

Anexo 5: Carta de presentación



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 25 de octubre de 2023

OFICIO N.º 473-2023-ESC-PSIC/UCV-TR
Ing. Néstor Kelyn Canchachí Vásquez
Director de Agencia Agraria
Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad
PRESENTE.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

GARCIA GARCÍA, ELSA JHANY
YUPANQUI INFANTES. MAXI ARICELA

*Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: “**PRODUCTIVIDAD LABORAL, ADICCIÓN AL TRABAJO Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL. TRUJILLO, 2023**”; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.*

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



“Año de la Unidad, La Paz y El Desarrollo”

Trujillo, 30 de octubre del 2023

OFICIO N° 241– 2023-GRLL-GGR/GRAG/AASC.

Señor : Dr. MARVIN MORENO MEDINA
Jefe Escuela de Psicología-Trujillo

Asunto : Autorización para Proyecto de Investigación.

Referencia : OFICIO N°473-2023-ESC-PSIC/UCV-TR

De mi especial consideración:

Por el presente me dirijo a Usted, para saludarlo cordialmente, y a la vez dar respuesta al documento en referencia, donde mi representada da la autorización para que los estudiantes García García, Elsa Jhany; y Yupanqui Infantes, Maxi Aricela, realicen su proyecto de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

 REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGION DE AGRICULTURA
AGENCIA AGRARIA SANCHEZ CARRION
Ing. Néstor K. Canchachi Vásquez
DIRECTOR
CIP N° 77437

“Compromiso Con La Libertad”

Local Institucional: Prolongación Unión N°2562-Trujillo, Central Teléfono y Fax: 044-214605

Av. 10 de julio N°702- Huamachuco Cel. 915199283

Página Web: www.agrolalibertad.gob.pe

email:

gra_aa.scarrion@regionlalibertad.gob.pe

Anexo 6: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Productividad laboral, Adicción al trabajo y variables sociodemográficas en trabajadores de una empresa agroindustrial Trujillo, 2023.**

Investigadoras: *García García, Elsa Jhany*

Yupanqui Infantes, Maxi Aricela

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Productividad laboral, Adicción al trabajo y variables sociodemográficas en trabajadores de una empresa agroindustrial Trujillo, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la adicción al trabajo y la productividad laboral, así como sus diferencias según las variables sociodemográficas en los trabajadores de una empresa agroindustrial. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus de Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución.

Tras obtener un resultado empírico que asegura y cuantifica la problemática, se pueden establecer estrategias de intervención acorde a las necesidades de la población beneficiaría, ayudando a mejorar la productividad laboral, adicción al trabajo y variables sociodemográficas en trabajadores de una empresa agroindustrial Trujillo, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Productividad laboral, Adicción al trabajo y variables sociodemográficas en trabajadores de una empresa agroindustrial Trujillo, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Empresa Agraria Regional.
3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las investigadoras a los correos: myupanqui@ucvvirtual.edu.pe, Egarciaga23@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor Mg. Ormella Raymundo Villalba, email: oraymundov86@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha:..... Hora:

Anexo 7: Distribución por género y edad

Tabla 13. Distribución por género

Sexo	fi	%
Masculino	99	49
Femenino	101	51
Total	200	100

Nota: Los resultados por género y estado civil fueron los siguientes

En la tabla 13, se realizó la distribución por género donde se evidencia que el 51 % representan al sexo femenino, mientras que el 49% representa al sexo masculino.

Tabla 14. Distribución por edad

Edades Agrupadas	fi	%
21 -30	59	29
31-40	80	40
41-50	47	24
51-60	14	7
Total	200	100

Nota: Los resultados de la distribución de la tabla por edades.

En la tabla 14, se realizó la distribución por edades, las cuales de 21 a 30 años representan a un 29%, de 31 a 40 años el 40%, de 41 a 50 representa el 24% y de 51 a 60 años representa al 7%. De los cuales podemos evidenciar que gran parte de la población está ubicada entre las edades de 31 a 40 años de edad.

Anexo 8: Estadístico de fiabilidad

Tabla 15. Análisis de fiabilidad de la Escala de Adicción al trabajo

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	N de elementos
,838	,841	14

Tabla 16. Análisis de fiabilidad del Cuestionario de Productividad Laboral.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	N de elementos
,869	,855	18

Anexo 9: Análisis de baremos de los instrumentos

Tabla 17. Baremos de la Escala de Adicción al Trabajo

<i>GÉNERO</i>	<i>PUNTAJE DIRECTO</i>	<i>NIVELES</i>
<i>FEMENINO</i>	<i>17- 26</i>	<i>BAJO</i>
	<i>29- 47</i>	<i>PROMEDIO</i>
	<i>48- 62</i>	<i>ALTO</i>
<i>MASCULINO</i>	<i>17-26</i>	<i>BAJO</i>
	<i>29-41</i>	<i>PROMEDIO</i>
	<i>47- 65</i>	<i>ALTO</i>

Tabla 18. Baremos del Cuestionario de Productividad Laboral.

<i>GENERO</i>	<i>PUNTAJE DIRECTO</i>	<i>NIVELES</i>
<i>FEMENINO</i>	<i>61-67</i>	<i>BAJO</i>
	<i>68- 80</i>	<i>PROMEDIO</i>
	<i>81- 90</i>	<i>ALTO</i>
<i>MASCULINO</i>	<i>51- 68</i>	<i>BAJO</i>
	<i>69- 82</i>	<i>PROMEDIO</i>
	<i>84- 88</i>	<i>ALTO</i>

Anexo 10: Resultado de índice de similitud de Turnitin.

Adicción al trabajo y Productividad Laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %

INDICE DE SIMILITUD

11 %

FUENTES DE INTERNET

3 %

PUBLICACIONES

2 %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	dspace.uvaq.edu.mx:8080 Fuente de Internet	<1 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
6	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
7	investigaliacr.com Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Resultado de verificación de similitud turnitin - Reporte Trilce

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&s=1&o=2409987721&no=103&lang=es

feedback studio MAXI ARICELA YUPANQUI INFANTES Productividad laboral, Adición al trabajo y variables sociodemográficas en trabajadores de una empresa agroindustrial Truj... /100 2 de 14

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Productividad laboral, Adición al trabajo y variables sociodemográficas en trabajadores de una empresa agroindustrial Trujillo, 2024.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORAS:
García García, Elsa Jhany (orcid.org/0000-0003-0081-3709)
Yupanqui Infantes, Maxi Aricela (orcid.org/0000-0001-7914-2885)

ASESORA:
Mg. Raymundo Villalva, Omelia (orcid.org/0000-0001-8000-1422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO — PERÚ

(2024)

Página: 1 de 36 Número de palabras: 8554 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 14°C Parc. soleado 04:23 p.m. 28/06/2024

Resumen de coincidencias
17 %
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	repositorio.uia.ac.cr:80... Fuente de Internet	<1 %
9	investigaliacc.com Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	pdfcoffee.com Fuente de Internet	<1 %