



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Riesgo de adicción al trabajo e interacción Trabajo – Familia en bomberos voluntarios de
Lima Metropolitana, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Br. Núñez Carhuayo, Sheila Marina (ORCID: 0000-0003-3189-5276)

ASESORA:

Dr. Rivera Lozada de Bonilla, Oriana (ORCID: 0000-0002-6546-3570)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA- PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico esta investigación, a mis padres, por su apoyo incondicional en mi proceso de realización profesional y personal, con mucho cariño para mi hija por ser mi motivación para avanzar cada día.

Agradecimiento

Agradezco, al Cuerpo General de Bomberos del Perú, por permitirme llevar a cabo la presente investigación, a la Virgen de la Candelaria por darme fe para conseguir mis logros, a mis padres, por confiar en mí y a todas las personas que fueron muy importantes para el logro de esta tesis.

Acta de aprobación de la tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a)..... *Sheila Karina Sr. Nuñez Carhuayo*
 cuyo título es: *Rol de adición al Trabajo e interacción*
Trabajo - Familia en Bomberos voluntarios de Lima
Metropolitana, 2019.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *14* (número)
 *catorce* (letras).

Lima, *13* de *Diciembre* del 20*19*.



 PRESIDENTE
 Mg. Caverero Reap, Rocío del Pilar



 SECRETARIO
 Mg. Tirado Chacaliza, Karina



 VOCAL
 Mg. Argüelles De la Cruz, Antonella



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Declaratoria de autenticidad

Yo, Sheila Marina Núñez Carhuayo, con DNI 45972287, estudiante de la Escuela académica profesional de psicología de la Universidad César Vallejo, Lima- Norte, autora de la tesis titulada, “Riesgo de adicción al trabajo e interacción Trabajo – Familia en bomberos voluntarios de Lima metropolitana, 2019”, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Respeté la normativa internacional de referencias de fuentes bibliográficas y citas indicadas en la estructura brindada por la Universidad César Vallejo, por lo cual la tesis presentada es original sin tener plagio parcial, ni total.
3. La tesis presentada no se ha elaborado en auto plagio, debido a que no se ha tenido publicación, ni se ha presentado anteriormente para el logro de algún título académico.
4. Los datos recolectados para la investigación son verídicos, donde no se realizó, duplicación, copia ni falsos, por lo cual los resultados brindaran aportes al cimiento científico y a posteriores estudios realizados.

De identificar el problema de fraude (recolección de datos), plagio (información sin citas), auto plagio (la investigación presentada es antes publicada), falsificación (representar con falsedad las ideas de otros), se asumirán las sanciones que sean consecuencias de mis acciones, aceptando la normativas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, septiembre del 2019



Sheila Marina Núñez Carhuayo

DNI 45972287

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de aprobación de la tesis	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	14
2.1 Tipo y diseño de Investigación.....	14
2.2 Operacionalización de variables	15
2.3 Población, muestra y muestreo.....	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.5 Procedimiento.....	24
2.6 Método de análisis de datos.....	24
2.7 Aspectos éticos.....	25
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN	34

V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	51
ANEXO A Matriz de consistencia.....	51
ANEXO B Operacionalizacion de las variables	53
ANEXO C Instrumentos.....	55
ANEXO D Ficha sociodemográfica	62
ANEXO E Cartas de presentación	63
ANEXO F Carta de autorización.....	64
ANEXO G Carta de solicitud de uso de instrumento.....	65
ANEXO H Autorización uso instrumento	68
ANEXO I Consentimiento informado	71
ANEXO J Resultados del piloto	72
ANEXO K Criterio de jueces	81
ANEXO L Resultados adicionales de la muestra final.....	89
ANEXO M Acta de aprobación de originalidad de tesis	91
ANEXO N Resultado de turnitin.....	92
ANEXO Ñ Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional ucv	93
ANEXO O Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	94
ANEXO P Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	94

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1	Selección de la muestra.....18
Tabla 2	Análisis de normalidad de la muestra.....26
Tabla 3	Relación entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la interacción trabajo – familia.....26
Tabla 4	Nivel de riesgo de adicción al trabajo.....27
Tabla 5	Niveles de las dimensiones de la interacción trabajo – familia.....27
Tabla 6	Niveles de las dimensiones de la interacción trabajo – familia según clase de trabajo.....28
Tabla 7	Nivel de riesgo de adicción al trabajo según estado civil.....29
Tabla 8	Nivel de riesgo de adicción al trabajo según grado de instrucción.....29
Tabla 9	Relación entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la interacción trabajo – familia según el sexo.....30
Tabla 10	Relación entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la interacción trabajo – familia según la edad.....31
Tabla 11	Relación entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la interacción trabajo – familia según el tiempo de servicio.....32
Tabla 12	Relación entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la interacción trabajo – familia según el estado civil.....33
Tabla 13	Validez de contenido del cuestionario WART por medio del coeficiente V. Aiken.....72
Tabla 14	Validez de contenido del cuestionario SWING por medio del coeficiente V. Aiken73

Tabla 15	Validez de contenido en relación a la evaluación de criterios de 8 jueces en el cuestionario WART por medio de la prueba binomial.....	74
Tabla 16	Validez de contenido en relación a la evaluación de criterios de 8 jueces en el cuestionario SWING por medio de la prueba binomial.....	75
Tabla 17	Análisis de normalidad de los instrumentos del la prueba piloto.....	77
Tabla 18	Análisis de fiabilidad del instrumento WART.....	78
Tabla 19	Análisis de fiabilidad del instrumento SWING.....	78
Tabla 20	Evidencias cualitativas de validez de contenido pro criterio de jueces del instrumento WART.....	79
Tabla 21	Evidencias cualitativas de validez de contenido pro criterio de jueces del instrumento SWING.....	80
Tabla 22	Características de los participantes de la muestra.....	89
Tabla 23	Baremos del cuestionario WART.....	90
Tabla 24	Baremos del cuestionario SWING.....	90

RESUMEN

La adicción al trabajo es un problema social que genera en la persona compulsiones y deseos incontrolables por realizar sus actividades laborales, excluyendo a su contexto. La interacción trabajo – familia incluye las respuestas comportamentales de las relaciones positivas y negativas del trabajo con la familia y viceversa. En este contexto la finalidad de la investigación fue establecer la relación entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana. Se realizó una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional, en la IV Comandancia Lima centro del CGBP, compuesto por 2671 bomberos. Se estudió una muestra de 330 bomberos entre hombres y mujeres (77.6% y 22.4%, respectivamente) mediante un muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia en 12 compañías de Lima Metropolitana. Para observar la correlación se utilizó dos cuestionarios de auto aplicación, para medir el riesgo de adicción al trabajo (WART, Robinson, 1999) y la interacción trabajo – familia (SWING, Geurts, 2009), mediante la aplicación se pudo observar el resultado de la hipótesis general. Los resultados evidenciaron que no existe relación estadísticamente significativa entre el riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones Interacción negativa trabajo – familia, interacción negativa familia – trabajo, interacción positiva familia – trabajo (.474, .739, .389, respectivamente). Sin embargo, existe una relación significativa (.039) con una correlación escasa ($r = .114$) entre riesgo de adicción al trabajo y la dimensión interacción positiva trabajo - familia. Se recomendó, analizar las variables indirectas de la investigación como los factores protectores personales y laborales para la prevención del riesgo de adicción al trabajo.

Palabras claves: Riesgo, Adicción, Trabajo, Familia, Interacción

ABSTRACT

Addiction to work is a social problem that it generates in the person's compulsions and uncontrollable desires by performing your work activities, excluding its context. The interaction work – family includes the behavioral responses of positive relationships and negative work to family and vice versa. In this context, the objective of the research was to establish the relationship between risk of addiction to work and the dimensions of the variable interaction work – family of volunteer firefighters in Metropolitan Lima. We performed a quantitative research, descriptive-correlational, in the IV Command Lima center CGBP, composed of 2671 fire. We used a sample of 330 firefighters between men and women (77.6% and 22.4%, respectively) using a non-probability sampling for convenience in 12 companies of Metropolitan Lima. To observe the correlation we used two questionnaires of auto-application, to measure the risk of addiction to work (WART, Robbinson, 1999) and the interaction of work – family (SWING, Geurts, 2009), using the application could observe the result of the general hypothesis.

The results showed that there is statistically significant relationship between the risk of addiction to work and the dimensions negative work – family interaction, negative family – work interaction, positive family – work (.474, .739, .389, respectively). However, there is a significant relationship (.039) with a weak correlation ($r = .114$) between risk of addiction to work and the dimension interaction positive work – family. It is recommended, to analyze the indirect values of the research as protective factors personal and work for the prevention of the risk of addiction to work.

Key words: Risk, Addiction, Work, Family, Interaction

I. INTRODUCCIÓN.

Al iniciar el contexto laboral, algunas personas trabajan en puestos distintos al rubro preferido por ellos, lo cual puede presentarse como una inconformidad laboral, sin embargo, la mayoría de las empresas utilizan diversos métodos de ascenso (líneas de carrera, trabajo por objetivos, metas a corto plazo, etc.), generando una motivación hacia un crecimiento profesional (Rocha, 2017). En consideración, el trabajo no solo genera ingresos, también, brinda a la persona herramientas para el logro de su equilibrio emocional (Blanch, 2007).

Asimismo, Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Salanova (2006) mencionan que las demandas de los puestos de trabajo generan retos, lo cual se relaciona directamente con las particularidades personales de cada trabajador, se denomina (demanda retadora o Challenge Stressor). Castañeda y García (2011) nos dicen que las demandas pueden considerarse factores de riesgo en la adicción al trabajo por que necesitan un esfuerzo significativo de parte de los trabajadores (factores protectores), asimismo, Alcover de la Hera, Moriano, Oisca y Topa (2012) mencionan que estas demandas incluyen exigencias físicas, cognitivas y/o emocionales, a su vez están precisamente relacionadas a cortes físicos y/o psicológicos.

En los bomberos encontramos diversas manifestaciones entre la relación trabajo - familia en distintas etapas de los años de servicio, la dedicación, el compromiso, el reconocimiento a leyes, normas éticas y morales propias de la institución, también, se produce posibles vulnerabilidades hacia un riesgo psicológico además de una pérdida física producto de la exigencia del trabajo realizado (Código de ética del CGBVP, 2009).

No obstante, la participación del personal voluntario de menor edad (14 -24 años), se encuentra en un nivel fuerte, a medida que son estudiantes, cuentan con un rol social activo; por otro lado, se encuentran dentro de la población no económicamente activa, y su contribución social, es el aporte voluntario y no con retribución económica, así como también, en la familia (Plataforma del voluntariado de España, 2015).

También, Mendoza (2017) refiere que las personas que se desenvuelven en trabajos de rescate y primeros auxilios como un cuerpo médico y/o voluntariado se encuentran sometidas a diversas presiones que surgen de distintos ámbitos de la sociedad. Reconociendo que el trabajo voluntario consta de la realización de actividades que generan servicios y/o bienes que aportan hacia un beneficio de valor hacia la sociedad o quienes se encuentren beneficiados (Organización Internacional del trabajo, 2011).

Los bomberos afrontan fuertes exigencias, a nivel emocional y psicológicas, dentro de ellas se encuentra la cercanía o contacto con personas en estado convaleciente , además, verse expuestos a riesgos para la salud y su vida. Así también, la vida personal y familiar se encuentra sometida a la dificultad e imposibilidad de planificar sus horarios, generando impacto negativo en el entorno familiar . Es importante considerar que los bomberos manifiestan continuidad en sus puestos, debido al sentido de trabajo, en el cual ellos asumen su característica de servidores públicos, y se sienten en satisfacción, cuando participan en su rol (Rodríguez y Colombo, 2015).

El apoyo recibido para cada integrante del cuerpo general de bomberos es de vital importancia para el control y mejora de las diversas repercusiones que puede generar las demandas de estar sometidos a exigencias (físicas y psicológicas) y el desempeño extra laboral del trabajador voluntario, además de prevenir consecuencias propias de la interacción trabajo – familia en el trabajador, el contexto laboral y familiar.

Existen pocas investigaciones en el contexto nacional e internacional de las variables: adicción al trabajo e interacción trabajo – familia, con relación a la población mencionada, debido a la particularidad y características de las variables. No obstante, se encontraron investigaciones las cuales guardan relación con el trabajo en estudio, y serán utilizadas como debate de resultados en la discusión de la investigación, por lo cual, se consideró antecedentes indirectos de las variables en estudio en población distintas a los bomberos pero que aportan datos de relevancia e interés en el tema de investigación.

En ámbito internacional, Pasquel (2014) realizó una investigación correlacional donde buscó determinar los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral en el Cuerpo general de bomberos de Quito. Participaron 409 efectivos que laboran en turnos

especiales. Se determinó la existencia de riesgos psicosociales en el CGBQ y su influencia en el desempeño laboral.

Goncalves (2013) realizó una investigación descriptiva exploratoria, en la cual buscó determinar si el conflicto y conciliación trabajo – familia, repercute en los bomberos voluntarios portugueses. Los participantes fueron 1005 bomberos. Se concluyó en que no existe relación de conflicto entre el desempeño laboral y la relación familiar. Sin embargo se encontró que las mujeres reciben mayor apoyo en su desempeño laboral por parte de sus familiares en comparación a los hombres.

Años antes, Vega y Moyano (2010) realizaron una investigación ente adicción al trabajo y la relación asociativa en la satisfacción familiar (SF) en estudiantes de una universidad de Chile. Participaron 105 estudiantes entre 25 – 75 años. Como resultado se encontró un alto nivel de adicción al trabajo 55.2%, asimismo, niveles altos de satisfacción laboral, siendo más notoriamente en la población femenina ($r = -0.71$). Sin embargo, la adicción al trabajo y satisfacción familiar no presentan relaciones significativas.

En investigaciones anteriores, Taris, Schaufeli y Verhoeven (2005) encontraron una relación significativa entre los puntajes de adicción al trabajo y el conflicto familia - trabajo dentro de una muestra holandesa de voluntarios de la comunidad empleados.

En un estudio de más de 5 800 empleados flamencos a tiempo completo, Buelens y Poelmans (2004) descubrieron que la adicción al trabajo se asociaba con una baja satisfacción familiar y un mayor conflicto entre el trabajo y la vida.

Del Líbano, García, Llorens y Salanova (2004) realizaron una investigación para determinar la relación existente entre la Adicción al trabajo y la satisfacción general (laboral y extra – laboral) y satisfacción laboral. Participaron 211 trabajadores de distintas profesiones de la provincia de Castellón, España, entre 119 hombres y 92 mujeres. En los resultados se encontró relación negativa entre adicción al trabajo y satisfacción extra laboral. La investigación concluye en que los adictos al trabajo son menos satisfechos fuera de su vida laboral. También, niveles altos de adicción al trabajo en mujeres, asimismo en participantes con solamente estudios elementales.

Por el lado nacional, Minaya (2018) realizó una investigación correlacional asociativa entre el síndrome de Burnout e interacción trabajo – familia en el mercado Ciudad de Dios, S.J.M., Lima. Participaron 200 comerciantes. Los resultados muestran un nivel bajo en la interacción positiva trabajo – familia con 44%. Se encontró relación significativa entre la dimensión despersonalización y realización con la interacción positiva trabajo – familia y finalmente una relación significativa inversa entre el nivel de Burnout y la interacción negativa trabajo – familia.

Dos años antes, Ledesma (2016) realizó un estudio descriptivo correlacional, el cual buscó determinar la relación entre la adicción al trabajo y la satisfacción familiar en trabajadores del área administrativa de empresas vendedoras de seguro en la ciudad de Trujillo, Perú. Participaron 92 administradores. Los resultados evidencian que existe una relación altamente significativa entre tendencias compulsivas, control, auto absorción y auto valoración con la satisfacción familiar. También el 40.2 % presentan un nivel alto de adicción y 25 % cuentan con baja satisfacción familiar.

Desde el punto de vista de la psicología psicosocial surgen diversas investigaciones con los trabajos de Spencer & Robbins (1992) basaron la definición de adicción al trabajo, en aquellas personas que se encuentran constantemente en relación a su labor, además, mantienen un impulso hacia el trabajo, producido por una compulsión interna y no por demandas externas, lo cual les produce un alto nivel de placer al realizar sus actividades laborales. Para Robinson (1999) la adicción al trabajo, como la indulgencia excesiva y preocupación por el trabajo, con la exclusión y daño de la salud, las relaciones íntimas y la participación por el cuidado de la familia.

Estas características contribuyen al desarrollo de una posible adicción de forma muy oculta, a través de las compulsiones generadas en el trabajador el cual afecta al entorno extra laboral de la persona (Del Líbano, 2011).

McMillan, O'Driscoll, Marsh & Brady (2001) explican, la teoría de los Rasgos de la personalidad, en la cual, la adicción al trabajo se produce por los diversos rasgos de personalidad, ya que, en relación a determinadas condiciones ambientales, podrían activarse dichos rasgos que dan pie al desarrollo de una adicción. Y es que en base a lo mencionado las

personas nacen con una predisposición a la adicción, en donde la influencia social es de menor intensidad (Del Líbano, 2011). Los rasgos de personalidad que se encuentran en mención son: Altos niveles de energía, la obsesividad, la compulsividad, además, del perfeccionismo, esta teoría explica solo un rango de la persona adicta por lo cual no es determinante de la adicción en su complejidad.

Ng, Sorensen & Feldman (2007) explican el modelo de Afecto- Cognición- Conducta, apoyados en la teoría de la adicción, la cual, está basada en las ideas de Oates (1971) respecto a la adicción al trabajo. Explican la adicción al trabajo en relación a tres dimensiones: afecto, cognición y conducta, en donde se desarrollan antecedentes específicos de la adicción al trabajo como; Disposiciones (relacionado a la autoestima), aspectos socio - culturales (momentos familiares), refuerzos ambientales (beneficios tangibles e intangibles) siendo estos antecedentes, los que determinan que: El trabajador logre un disfrute al momento de laborar (dimensión afectiva), realice un tiempo excesivo de dedicación al trabajo, producido por el placer que le genera (dimensión conductual) y presentar síntomas consecuentemente negativos, por no laborar (dimensión cognitiva) (Del Líbano, 2011).

La teoría de La personalidad y los incentivos, realizada por Liang y Chu, 2009 a partir de la propuesta de Ng, Sorensen & Feldman (2007) en semejanza a la teoría base, existen tres factores: Específicos rasgos de personalidad, incentivos personales e incentivos organizacionales.

En el cual, se caracteriza los rasgos de personalidad por; rasgos obsesivos-compulsivos, la orientación hacia los logros y el éxito, el perfeccionismo y la responsabilidad; de esta forma entendemos que la dificultad que mantienen los adictos por dejar de trabajar está asociado a la característica obsesivo- compulsiva, el tiempo que invertimos en pensar en el trabajo, más allá de lo que establece la organización, tiene una estrecha relación con la orientación hacia el logro. La meticulosidad y minuciosidad por el trabajo bien elaborado, es relacionado con la característica de la perfección y la responsabilidad se encontraría relacionada con la planificación y empeño por realizar el trabajo.

Los incentivos personales, están basados en los valores internos de cada persona para la realización del trabajo, priorizando el trabajo por encima de otras actividades y los

incentivos organizacionales, hacen hincapié a la realización de trabajo extra, sin ser estipulado por los jefes u organizaciones, también, a la competitividad o rivalidad entre trabajadores (Moreno y Garrosa, 2013).

Dentro de la psicología social encontramos a Bandura como uno de sus máximos exponentes Bandura (1982) quien nos hace referencia a las diversas teorías del aprendizaje, en su mayoría, las conductas se aprenden por medio de la observación y el modelado, siendo el aprendizaje vicario fundamento teórico para explicar la adicción al trabajo, a través de los incentivos personales, que se encuentra en relación a los modelos familiares, los cuales influyen en nuestro comportamiento, por otro lado el aprendizaje vicario en el aspecto laboral, se encuentra en relación a ser influenciados por otros trabajadores con adicción al trabajo (Del Líbano, 2011).

La relación entre incentivos personales y organizacionales, intervienen directamente en la relación de los rasgos de personalidad y la adicción al trabajo, este resultado es el que proporciona el desarrollo de las dimensiones que refiere, Ng, Sorensen, & Feldman (2007) conductual, cognitivo y afectivo. Resumiendo, en que los rasgos de personalidad son más perdurables en comparación de los incentivos que se generan a medida de las experiencias del trabajador, explicando que la adicción al trabajo está determinada por factores internos y ambientales. Así los trabajadores voluntarios como los bomberos, pueden ser influenciados por tales características externas, y debido al compromiso laboral, a su vez influenciados de forma interna.

Dentro del marco conceptual de la adicción al trabajo se encuentra la investigación de Vodanovich & Piotrowski (2006) analizaron el desarrollo de la adicción al trabajo en el cual mencionan que el principio básico del modelo de desarrollo es que la adicción al trabajo “disfuncional” es un conjunto de conductas poco adaptativas, progresivas y poco insidiosas que aumentan con el tiempo. El síndrome comienza con individuos/empleados que funcionan con normalidad y enfrentan factores estresantes, que emanan tanto de individuos como de situaciones externas. Estos factores estresantes inician tendencias y comportamientos de adicción al trabajo, que en las primeras etapas, no interfieren con el funcionamiento normal del individuo. De hecho, tales comportamientos de adicción al trabajo a menudo se refuerzan

en el trabajo (por ejemplo, evaluaciones de desempeño positivas) y en el hogar (por ejemplo, mayores ingresos).

Sin embargo, con el tiempo, las características personales de los individuos interactúan con factores laborales para producir un deterioro en el ambiente del hogar y el trabajo. Es decir, los comportamientos de adicción al trabajo comienzan a intensificarse en este punto, y el trabajo se convierte en una fuente principal de refuerzo. A medida que los comportamientos de adicción al trabajo comienzan a intensificarse fuera de control, se produce la obsesión por el trabajo y la desconexión con la familia y amigos. Durante esta fase disfuncional, el empleado experimenta síntomas, agotamiento y conciencia del problema (o negación). El resultado de este proceso patológico emergente culmina en el síndrome de adicción al trabajo en toda su madurez.

También, Porras y Parra (2018) nos hacen referencia a la adicción como un síntoma de malestar social de nuestra generación y época. Asimismo, Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Fidalgo (2008) definen la adicción al trabajo como “daño psicosocial debido al trabajo excesivo por una incontrolable necesidad e impulso de trabajar continuamente” (p.1). Se denomina daño psicosocial por que repercute negativamente en el trabajador y presenta sintomatología de estrés y deterioro psicológico, asimismo, puede desarrollar conflictos con el ambiente social. Igualmente, Schufeli, Taris y Bekker (2009) nos refieren que los adictos son personas que trabajan por encima de sus actividades establecidas en la organización, esforzándose mucho mas de lo esperado por la propia organización

Por otro lado, bajo un enfoque negativo tenemos a Del Líbano, Llorens, Salanova, & Schaufeli (2012) quienes hacen referencia que la adicción al trabajo es un fenómeno el cual contiene consecuencias perjudiciales para el trabajador. Asimismo, Ssusman (2013) indica que una adicción negativa, hace referencia a un tiempo excesivo de trabajo, así como la dificultad de retirarse del trabajo, frustración y agitación cuando se impide el desarrollo del mismo, sea por acontecimientos individuales (momentos familiares) o individuales, realizar un trabajo de forma compulsiva, el cual provoca una deficiente relación con otras personas en el trabajo y en el hogar. También, Garrido (2014) manifiesta que se presentan dificultades cuando no se establecen límites en la dedicación al trabajo y la adicción en si.

Del Líbano et al. (2012) y Salanova et al. (2008) indican características como: Negación del problema: El adicto inventa excusas para justificar el exceso de trabajo; Necesidad de control: Mantiene un alto control sobre las tareas que desempeña en el trabajo; Alta importancia y significado del trabajo: Mantiene al trabajo como el centro de atención de todo lo relacionado a su vida; Alta vitalidad y competitividad: La energía que mantiene el adicto esta vitalizada por la motivación de la competitividad de la persona, además por su particularidad desarrolla rasgos compulsivos propios del fenómeno; Manipulación de información: El adicto al trabajo busca constantemente estar en interacción con el desempeño de su trabajo, es por ello que puede manipular situaciones o a sus compañeros para cubrir dicha necesidad (Porter, 2001).

Dentro de las consecuencias individuales tenemos: Los alto niveles de estrés laboral e impulsividad; el trabajar muchas horas implica una fatiga en la persona. Las consecuencias organizacionales que nos presenta: Incapacidad de delegar tareas; ensimismadas a realizar el trabajo por cuenta propia, genera un clima de desunión al no poder trabajar en equipo. Asimismo, repercute en el adicto al aumentar su nivel de estrés. Consecuencias sociales: Deterioro del círculo social y familiar (Salanova et al., 2008). Las características presentadas pueden ser relevantes si las asociamos a las de competitividad y energía que presentan los bomberos, manteniéndose activos y motivados de forma intrínseca.

Para, Garrido (2014) incluye síntomas de malestar en consecuencia de la adicción al trabajo, siendo el cansancio, mala nutrición, hipertensión, ataques cardiacos, trastornos de sueño, irregularidades en el colesterol, problemas gastrointestinales, pérdida de cabello y bajas defensas del sistema inmunológico, también, indica que se encuentra la dificultad cuando no se establecen límites entre la dedicación al trabajo y la adicción al trabajo.

Los estudios de la psicología ambiental, explican que las situaciones donde ocurren los recuerdos, hecho de nuestro pasado y presente, están relacionados a las experiencias de los lugares (espacios físicos) donde estuvimos, así también, la relación de una experiencia espacial, sustenta que todo comportamiento se da en un espacio determinado, por lo cual, manifestar o no el comportamiento esta supeditado a la evaluación de realizarlo en la condición del sentido ambiental (Navarro, 2012). Surgen así, las primeras teorías de este enfoque, Hellpach en 1924, menciona a “La Psicología del medio ambiente” y posteriormente

estudios de Kurt Lewin y Egon Brunswick basados en la escuela Gestalt, dan lugar a la teoría de la “Ecología psicológica” que tuvo influencia en Roger Barker y Herbert Wright los cuales dieron posteriormente sustento a la llamada “Psicología Ecológica” (Navarro, 2012).

En base a las investigaciones de Lewin (1952) especificamos algunas teorías que nos dan relación a la variable, interacción Trabajo – Familia. Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hooff & Kinnunen (2005). Nos explican que la teoría de Esfuerzo – Recuperación, en base a los estudios de Meijman & Mulder (1998), donde las demandas asumidas en el contexto laboral son sometidas a un esfuerzo propio de cada trabajador, el cual en primera instancia responde de forma psicofisiológica a corto plazo (aceleración del ritmo cardíaco, aumento de hormonas, secreciones y cambios de humor) y cuentan con una capacidad adaptativa y/o reversible lo cual, posibilita una estabilización de los sistemas funcionales que se activaron en primera instancia, así el trabajador pasa por la etapa de recuperación.

Los supuestos de la teoría E-R nos indican que originalmente las respuestas que pasaron a ser adaptativas, se convierten en reacciones negativas, a la carga de trabajo, siendo las condiciones físicas que a largo plazo se desarrollaron como activación sostenida, (tensión y/o salud psicosomática) ya que la teoría de E-R nos indica que, al no cumplir con los tiempos de descanso, la persona desarrolla tales problemas psicosomáticos. Teniendo así respuestas negativas en el entorno laboral que pueden repercutir en el ambiente familiar (Sluiter, Frings-Dresen, Van der Beek & Meijman, 2001; Van Hooff et al., 2005).

Del mismo modo, se realizó el estudio del impacto en el hogar a través de la compatibilidad familiar, diversas demandas que se generan en el hogar y las relaciones familiares estrechas, de igual manera, pueden generar el mismo tipo de repercusión en el ambiente laboral (Geurts et al, 2005).

Cabe mencionar que, Kahn, Wolfe, Quin, Snock & Rosenthal (1964) hacen referencia a la teoría de Rol, en la cual, las personas mantienen limitadas cantidades de recursos (tiempo y energía), es por ello que administrar diversos roles como padres, contar con otros empleos o sub empleos, desencadena en la persona problemas relacionados directamente al conflicto trabajo- familia, produciendo un conflicto de roles, lo que demuestra la incompatibilidad de estas dos terminologías.

Vodanovich & Piotrowski (2006) realizan un marco conceptual para la comprensión de la adicción al trabajo y el conflicto trabajo - familia, en el cual menciona a los aspectos de interacción en el campo laboral e individual como mantenimiento del conflicto trabajo – familia. Uno de los principales componentes que menciona en este análisis es el apoyo social, el cual reduce el grado de las presiones trabajo y la familia. Asimismo, incorpora varios factores que influyen o moderan la relación del trabajo y la familia así como los resultados finales. Menciona características individuales como (identificación de roles, congruencia de valoración al empleado por la organización), las cuales afectan al comportamiento de los adictos al trabajo. También, mencionan que el trabajo puede percibirse como un impacto en las actividades familiares de manera positiva o negativa, o por lo contrario que las situaciones y factores de la familia influyen en las responsabilidades laborales

Dentro de los conceptos de la interacción trabajo - familia mencionamos a Moreno, Sanz, Rodríguez & Geurts (2009) quienes definen la interacción trabajo – familia como el conjunto de demandas propias del trabajo y la familia, las cuales son mutuamente incompatibles, por lo cual producen reacciones en algún aspecto. Además, Hambleton, Merenda & Spielberger (2005) hacen referencia a las características de las demandas, las cuales son incompatibles de la familia al trabajo y del trabajo a la familia en donde, pueden desarrollar una serie de intereses irreconciliables, por lo tanto, un conflicto.

Por su parte Greenhaus & Powell (2006) nos indican de forma positiva que la interacción trabajo familia se convierte en enriquecimiento, donde el grado en que las experiencias vividas en un determinado rol repercuten a mejorar la vida en otros roles. Además, Greenhaus, Collins & Shaw (2003) indican que la interacción positiva trabajo – familia es la capacidad de encontrar compromiso y satisfacción con los roles en la familia y el trabajo, minimizando los conflictos de aquellos roles (Clark, 2000). También, Greenhaus & Parasuraman (1999) indicaron que es más probable que existan conflictos entre el trabajo y la familia, que, de la familia al trabajo, puesto que el trabajo incluye demandas de la organización en tiempo, y el trabajo contribuye a un sustento en el área familiar.

Por otro lado, Álvarez y Gómez (2010) mencionan el desarrollo positivo de la mujer en contribución al trabajo, también indican que producto de las exigencias de roles, la mujer realiza un ajuste en su condición laboral para sujetar los diversos roles (madre, cuidadora,

proveedora), obteniendo complicaciones para su desarrollo profesional y, por lo tanto, conflicto trabajo – familia. En los estudios de Frone (2003) denomina a la variable como la interferencia trabajo – familia, en comparación a los estudios de Carlson, Kacmar, Wayne & Gerzywacs (2006) diferencian la mención anterior indicando que el conflicto esta asociado a las situaciones incompatibles y la interferencia como una respuesta comportamental de la persona ante tales presiones.

También, Moreno y Báez (2010) nos dan un significado de conflicto trabajo – familia denominado riesgo psicosocial, indicado por Sierra, Rodríguez & Guecha (2009) son las variables relacionadas a aspectos o situaciones propias del trabajo, externas al trabajo e individuales, al estar en contacto en una inadecuada interacción, incrementa la posibilidad de una enfermedad física, social y mental o un posible daño cerebral en el trabajador (p.481).

Por otro lado, Jiménez y Moyano (2008) refieren que el trabajo y familia pueden entenderse como núcleos de la persona, siendo de vital importancia regular las implicaciones del trabajo para la familia y viceversa.

Moreno, Sanz, Rodríguez & Geurts (2009) clasifican en cuatro dimensiones la interacción Trabajo – familia: Interacción positiva trabajo-familia; la interacción del trabajo produce demandas y aspectos positivos a la familia, a través de las ventajas que brinda el trabajo. Interacción negativa trabajo – familia; la interacción en el trabajo impacta y desfavorece la vida familiar, mediante las repercusiones que mantiene el trabajador, como emociones y comportamientos obtenidos en el ambiente laboral. Interacción negativa familia-trabajo; el adecuado ambiente familiar proporciona ventajas en el espacio laboral, fortaleciendo el desempeño del trabajador a través optimizando su situación laboral. Interacción negativa trabajo familia; el inadecuado ambiente familiar perturba y proporciona desventajas en el ambiente laboral, afectando su eficiencia y productividad del trabajador (Moreno, et al., 2009, p. 34).

La presente investigación pretende dar respuesta a la interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre el riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la interacción trabajo – familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019?

De este modo, intenta determinar de forma práctica los problemas que surgen producto del fenómeno en investigación, a través de cambios y estrategias que contribuyan a la mejora de calidad personal, laboral en trabajadores de apoyo social y poblaciones similares. Asimismo, teóricamente se realiza con el propósito de propiciar reflexión y debate frente a otros estudios realizados de la investigación en mención para contrastar resultados que nos evidencien nuevas características de estudio.

Por otro lado, cabe mencionar que de modo metodológico busca determinar la relación de riesgo de adicción al trabajo a posibles respuestas positivas y negativas de las variables en estudio a través de cuestionarios validados a nivel internacional y nacional, además, fundamenta socialmente ya que aportará con sus resultados obtenidos a la población del cuerpo general de bomberos y al cimiento científico.

Siendo el la hipótesis general de investigación; Existe relación entre el riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo- familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019. Y las hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según la clase de trabajo en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019. b) Existe relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según el estado civil en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019. c) Existe relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según el sexo en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019. d) Existe relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según la edad en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019. e) Existe relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según el tiempo de servicio en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.

También, comprobar, el objetivo general de la investigación: Establecer la relación que existe entre Riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la Interacción Trabajo - Familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019, asimismo, los objetivos específicos son: a) Describir el nivel que más predomina de riesgo de adicción al trabajo en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019. b) Describir el nivel que más predomina

de las dimensiones de la interacción trabajo - familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019. c) Describir el nivel que más predomina de las dimensiones de la interacción trabajo - familia según clases de trabajo en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019. d) Describir el nivel que mas predomina de riesgo de adicción al trabajo según estado civil en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019. e) Describir el nivel que más predomina de riesgo de adicción al trabajo según grado de instrucción en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019. f) Determinar la relación que existe entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según el sexo en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019. g) Determinar la relación que existe entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según la edad en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019. h) Determinar la relación que existe entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según el tiempo de servicio en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019. i) Determinar la relación que existe entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según el estado civil en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de Investigación.

Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada según Hernández, Fernández y Baptista (2005) la muestra busca la utilización de los conocimientos previamente revisados como el uso de cuestionarios, encuestas entre otros procedimientos que plantean nuevos conocimientos.

Diseño de investigación

Esta investigación presenta un diseño no experimental según, López de Bozik (2011) explica que no se manipula las variables, ya que el investigador no interviene en las variables estudiadas, por lo cual, el riesgo de adicción al trabajo y la interacción trabajo – familia se estudian sin modificación de uso y se procederá a observar los resultados de la relación existente entre ambas.

Nivel de investigación

Se utiliza un nivel de descriptivo-correlacional, donde se logra describir características de la población, así como el grado de relación entre las variables riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción Trabajo – Familia, sin explicar causas. Es de corte transversal porque se recolectarán datos, en un tiempo específico el cual se especifica en el tiempo de duración de la presente investigación (López de Bozik, 2011).

Enfoque cuantitativo.

Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, ya que los análisis estadísticos de los datos recolectados (se miden en valores numéricos) de personas, cosas o aspectos que son medibles (Arias, 2012).

2.2 Operacionalización de variables

Variable: Adicción al trabajo

Definición conceptual: La adicción al trabajo, se define como la indulgencia excesiva y preocupación por el trabajo, con la exclusión y daño de la salud, las relaciones íntimas y la participación por el cuidado de la familia (Robinson, 1999)

Definición Operacional: Será medido a través de las puntuaciones obtenidas, y mediante los niveles establecidos por el cuestionario de Riesgo de Adicción al Trabajo, WART (1999) de Robinson.

Dimensión: Tendencias compulsivas, presenta los indicadores: Apresuramiento en el desarrollo de sus actividades. Pensamiento de ritmo acelerado. Realiza diversas actividades al mismo tiempo. Se compromete con actividades extras. Sentimiento de culpa por trabajo. Desatiende sus actividades presentes por pensar en actividades futuras. Exceso de tiempo laboral frente al desempeño de los demás trabajadores. Se atribuye a trabajar bajo presión. Dificultad para relajarse, generada por no estar en actividad laboral. El trabajo dificulta el tiempo de ocio con amigos/ familia. Ítems: 3, 5, 6, 7, 8, 14, 15, 18, 19 y 20.

Dimensión: Control, presenta los indicadores: Impaciencia en el contexto laboral. Irritabilidad cuando interfieren sus actividades. Insatisfacción en el tiempo destinado para cada actividad. Malhumor por que las actividades no resultan convenientes para la persona. Enfado, resultado por la no comprensión de su perfección. Alteración por no tener las cosas bajo control. Enfado consigo mismo cuando las actividades tienen un mínimo error. Ítems: 2, 4, 11, 12, 16, 17 y 22.

Dimensión: Auto absorción, presenta los indicadores: Insatisfacción por no aceptar respuestas ya brindadas. Esfuerzo por lograr el primer puesto en las actividades. Dedicación de mayor tiempo a las actividades laborales, frente a las actividades con familia/ amigos. Desinterés por las actividades domésticas (cumpleaños, aniversarios). Minuciosidad para la toma de decisiones. Ítems: 13, 21, 23, 24 y 25.

Dimensión: Incapacidad para delegar, presenta los indicadores: Asume responsabilidades sin solicitar ayuda del contexto. Ítems: 1

Dimensión: Auto valoración, presenta los indicadores: Importancia por los resultados de las actividades que realiza. Interés por el resultado final, frente al desarrollo y proceso del proyecto. Ítems: 9 y 10.

Escala de medición: Ordinal, politómica tipo Likert, Valores de calificación: 1= Muy en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3= De acuerdo; 4= Muy de acuerdo.

Variable: Interacción Trabajo- Familia

Definición conceptual: La interacción Trabajo – familia como el conjunto de demandas propias del trabajo y la familia, son mutuamente incompatibles, por lo cual producen reacciones en algún aspecto (Moreno et al., 2009).

Definición Operacional: Será medido a través de las puntuaciones obtenidas, y mediante los niveles establecidos por el cuestionario de Interacción Trabajo – Familia de (SWING) de Geurts en su adaptación de Moreno, 2009.

Dimensión: Interacción negativa Trabajo- Familia. presenta los indicadores: Irritabilidad en casa, generado por la carga laboral. Falta de atención a las actividades domésticas por pensar en las actividades laborales. Poca importancia a las actividades con familia/pareja/amigos, para realizar compromisos laborales. Exceso de tiempo laboral frente a las obligaciones domésticas. Falta de energía para las actividades con familia, por realizar actividades laborales. Exceso de tiempo laboral frente a las actividades de ocio. Las actividades laborales impiden el tiempo de descanso en casa. Las actividades laborales, interfieren el tiempo con la familia/pareja/amigos. Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6,7 y 8.

Dimensión: Interacción negativa Familia- Trabajo presenta los indicadores: Irritabilidad en el trabajo, generado por la interacción negativa en casa. Falta de atención a las actividades laborales, por preocupación por situaciones domésticas. Las dificultades con la familia/pareja/amigos, afectan el rendimiento laboral. Las dificultades con la familia/pareja/amigos, afectan la motivación laboral. Ítems: 9, 10, 11 y 12.

Dimensión: Interacción positiva Trabajo- Familia presenta los indicadores: La relación positiva en el trabajo, genera motivación para las actividades con la familia/pareja/amigos. Desempeño adecuado de las actividades domésticas, generado por una buena relación laboral. Cumplimiento de las actividades domésticas, generado por el desempeño y compromiso laboral. Organización en casa, generado por una adecuada organización laboral. La relación adecuada con familia/pareja/amigos, generado por las habilidades obtenidas en el trabajo. Ítems: 13, 14, 15, 16 y 17.

Dimensión: Interacción positiva Familia- Trabajo presenta los indicadores: La relación positiva con la familia/pareja /amigos, genera motivación para las actividades laborales. Responsabilidad laboral, generada por la responsabilidad en casa. Responsabilidad en las actividades laborales, generado por el compromiso en el hogar. Organización en casa, genera una adecuada organización en las actividades laborales. Autoconfianza en el desempeño laboral, generado por la organización en el hogar. Ítems: 18, 19, 20, 21 y 22.

La escala de medición: Ordinal, politómica tipo Likert, Valores de calificación: 0= nunca; 1 = a veces, 2= a menudo; 3 = siempre.

Las variables sociodemográficas a considerar son: Sexo, edad, grado de instrucción, estado civil, número de hijos, situación laboral, personas a cargo, tiempo de experiencia en servicio voluntario, turno de trabajo, ver (Anexo D).

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población se define como un grupo de elementos que presentan semejanza en sus características y se encuentra en limitación por el problema y los objetivos de estudio (Arias, 2012). Está conformada por los bomberos que pertenecen a la cuarta comandancia departamental de Lima Metropolitana a cargo de Brigadier Mayor CBP Mario Carlos Casaretto, Jefe de la IV Comandancia departamental Lima Centro, que incluyen a 18 compañías en las cuales son 2671 miembros registrados, cuenta con 546 mujeres y 2125 hombres, según, Unidad de tecnología de la información- INBP (2019).

Dichas comandancias las cuales son : Compañía Roma N° 2 , France N° 3, Lima N° 4, Victoria N° 8 , Salvadora Lima N° 10, Internacional N° 14, Rímac N° 21, Chosica N° 32, Magdalena N° 36, San Miguel N° 83, San Isidro N° 100, Chaclacayo N° 115, San Juan de Lurigancho N° 121, Salamanca N° 127, Santa Anita N° 138, Ate N° 169, El agustino N° 176, Jesús María N° 202 y Santa María de Huachipa N° 236.

Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2015) la muestra comprende una subdivisión de la población en investigación siendo la representación de las características de la población (p.115). La muestra fue compuesta por 330 efectivos miembros de 11 compañías correspondientes a la IV comandancia departamental de bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, además, se encuentra las características sociodemográficas de los, participantes de la muestra como sexo, edad, grado de instrucción, estado civil, número de hijos, clase de trabajo, personas a cargo, tiempo de experiencia en el servicio voluntario y turnos de trabajo. considerando una cantidad representativa para la investigación a realizar, ver características de los participantes, (Anexo L).

Tabla 1

Selección de la Muestra

Compañía de Bomberos	N
Internacional N° 14	40
San Miguel N° 83	40
Santa Anita N° 138	40
Rímac N° 21	30
Roma N° 2	20
Lima N° 4	30
France N° 3	30
San Juan de Lurigancho N° 121	30
Magdalena N° 36	30
Salamanca N° 127	20

Jesús María N° 202	20
Total	330

Nota: N: Total de bomberos participantes por compañía.

En la tabla 1, se observa la selección de la muestra, conformada por 11 compañías pertenecientes a la IV comandancia de Lima Metropolitana, las cuales contaban con mayor accesibilidad de tiempo y distancia, para la recolección de datos, asimismo, fue posible corroborar las asistencias de los efectivos a través de la página web de CGBP.

Muestreo

Se utilizó un procedimiento de muestreo no probabilístico realizado en una población finita, en donde todos los elementos de la población estudiada no cuentan con la probabilidad de ser elegidos. El tipo de muestreo a utilizar es por conveniencia o intencional, en donde, la muestra es elegida a criterio del investigador, para la resolución del estudio en mención, con el fundamento de los criterios de inclusión y exclusión (Ruiz, 2008).

Criterios de inclusión:

Registrados en la base de datos del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú. Personal voluntario que forme parte de la compañía. Personal que firme el consentimiento informado de la investigación. Ambos sexos.

Criterios de exclusión:

Aspirantes a bomberos. Personal que exprese su deseo de no participar en la investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para el recojo de datos se utilizó la aplicación del cuestionario, con la finalidad de obtener información objetiva de la realidad estudiada, así corroborar si los datos son pertinentes para probar las hipótesis de estudio y alcanzar los objetivos planteados. Por otro

lado, el recojo de información de forma empírica a través de un cuestionario, materializa el marco teórico de la investigación, sin dejar de lado el contexto social y las condiciones objetivas y subjetivas del mismo (Rojas, 2013).

Instrumento: Cuestionario de riesgo de adicción al trabajo (WART)

Se trabajó con el y el cuestionario de riesgo de adicción al trabajo WART de Robinson, para el cual se utilizó la traducción realizada por Montalvo y Echeburúa.

Breve reseña histórica

Se elaboró y analizó las características psicometricas del autoinforme de medida denominada Work Addiction Risk Test en Carolina del Norte – USA por Robinson en 1999 la cual fue estudiada por primera vez en 363 estudiantes de colegio estadounidenses.

El cuestionario de riesgo de adicción al trabajo, consta de cinco dimensiones, incluidas las tendencias compulsivas (9 ítems: 3, 5, 6, 7, 8, 15, 18, 19, 20); control (7 artículos: 2, 4, 11, 12, 16, 17, 22); comunicación deteriorada y autoabsorción (5 ítems: 13, 21, 23, 24, 25); incapacidad para delegar (1 elemento: 1); y autoestima (2 ítems: 9 y 10). Las dos primeras dimensiones son los elementos clave para diferenciar a los adictos al trabajo (Flowers y Robinson, 2002).

Consigna

Responda las siguientes preguntas sobre cómo se siente con respecto a los diversos aspectos de su trabajo al elegir una de las cinco alternativas que mejor reflejen su respuesta. (Robinson, 1999).

Calificación

El cuestionario de riesgo de adicción al trabajo es una prueba autoadministrada con 25 afirmaciones para las cuales las respuestas se puntúan 1 = Nunca verdadero a 4 = Siempre verdadero. La puntuación total es la suma de las respuestas a los ítems 25 a 100 y cuanto más alta sea la puntuación, más se considera adicto al trabajo. Los puntajes de 25 a 56 se

definieron como "con bajo riesgo de adicción al trabajo"; 57 a 66 como "con riesgo medio de adicción al trabajo", y de 67 a 100 como "con alto riesgo de adicción al trabajo".

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de Riesgo de Adicción al Trabajo (WART)
Autor:	Robinson.
Año:	1999.
Versión:	WART, (Robinson, 1999) Traducido por Javier Fernández Montalvo, Enrique Echeburúa.
Edad de Aplicación:	17 en adelante.
Administración:	Individual y colectiva.
Duración:	Aproximadamente 10 minutos.
Finalidad:	Evaluar el riesgo de adicción al trabajo.
Escala Valorativa:	Bajo riesgo de adicción al trabajo, riesgo medio de adicción al trabajo y alto riesgo de adicción al trabajo.

Validez y Confiabilidad

En el cuestionario WART, La consistencia interna de la prueba muestra un valor $\alpha = .88$ las puntuaciones se correlacionaron con puntuaciones de ansiedad ($r = 0.40$) y comportamiento tipo A ($r = .37 - .50$). Con una fiabilidad satisfactoria de dos semanas de prueba- reevaluación ($r = .83$) teniendo una confiabilidad con muestras por mitades donde se encontró una validez mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach de $\alpha = .85$. También, los puntajes mencionados fueron comparados con otras pruebas como el Jenkins Activity Survey y la State - Trait Anxiety Inventory, mostrando resultados confiables y apoyan la validez para la utilidad psicométrica (Robinson, 1999).

Instrumento: Cuestionario de interacción trabajo – familia (SWING)

Se utilizó el cuestionario de Interacción Trabajo – Familia SWING de Geurts, en la adaptación en español de Moreno Bernardo.

Breve reseña histórica

La presente escala fue diseñada para el contexto Europeo por Geurts, Taxis, Kompier, Dijkers, Van Hooff y Kinnunem (2005) al no encontrar escalas validadas fuera de Estados Unidos, el cual fue diseñado y aplicado en cuatro muestras Holandesas las cuales ,fueron estudiadas en la universidad de Nijmegen, escogidas de forma aleatoria y realizadas en dos grupos de personal de empresas, personal gubernamental y un colegio teniendo como resultado la construcción de un modelo final con 1857 participantes con resultados confiables, dicho instrumento se realizó con la finalidad de medir la interacción trabajo – familia en cuatro dimensiones; interacción negativa trabajo – familia, interacción negativa Familia- Trabajo, interacción positiva trabajo – familia, interacción positiva familia – trabajo, en 22 ítems propiamente validados.

Consigna

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal . Por favor indique con que frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta...(Moreno, B et al., 2009)

Calificación

Los puntajes se asignan como de 0 = Nunca ,1 = A veces, 2 = A menudo 3 = Siempre, siendo su puntuación correspondiente a Interacción negativa Trabajo – Familia: Se realiza la suma de los ítems 1- 8 y se divide entre la cantidad de 8 ítems, Interacción negativa Familia- Trabajo: Se realiza la suma de los ítems 9- 12 y se divide entre la cantidad de 4 ítems, Interacción positiva Trabajo – Familia: Se realiza la suma de los ítems 13- 17 y se divide entre la cantidad de 5 ítems e Interacción positiva Familia- Trabajo: Se realiza la suma de los ítems 18- 22 y se divide entre la cantidad de 5 ítems, obteniendo los siguientes baremos de calificación Puntaje Alto : 2,1 -3, Puntaje promedio: 1,1.2 ,Puntaje Bajo: 0-1.

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING)
Autor:	Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hooff y Kinnunem
Año:	2005
Versión:	Español, Adaptación por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts
Edad de Aplicación:	18 en adelante
Administración:	Individual- colectiva
Duración:	Aproximadamente 15 minutos
Finalidad:	Evaluar la interacción trabajo - familia, a través de las dimensiones.
Escala valorativa:	Nivel bajo, Nivel medio y Nivel alto.

Validez

Moreno et a. (2009) realizó una validez convergente estudiado mediante el análisis de correlación entre las dimensiones del cuestionario y otros constructos con los que se encuentran relacionados teóricamente. En donde se muestran correlaciones significativas entre interacciones negativas ($r=.54$, $p<.01$) y los componentes de interacción positiva por la otra ($r=.61$, $p<.01$). No obstante, como en otras investigaciones las interacciones negativas (Familia y Trabajo) muestran independencia de la interacción positiva.

Confiabilidad

En su estudio inicial la prueba original SWING muestra la siguiente confiabilidad en resultados de análisis Cronbach luego de los resultados obtenidos en el modelo final de su prueba de estudio obteniendo, HWI de .67 a .72. Las confiabilidades de las otras escalas fueron .85 (WHI negativo), .72 (WHI positivo), y .78 (HWI positivo), todos superando el criterio de .70 (Nunnally, 1978).

2.5 Procedimiento

Para la recolección de datos de estudio, se procedió a solicitar una carta de permiso por parte de la coordinación de Escuela de psicología a nombre de la Universidad César Vallejo para la institución gubernamental donde se desarrolló la investigación, se realizó a nombre del comandante departamental Mario Casareto, ver (Anexo E).

Luego se solicitó una carta de autorización por parte de la comandancia. Paralelamente se solicitó cartas de permiso para cada compañía a visitar, una vez obtenida la carta de autorización se procedió a recoger los datos visitando cada compañía en días y horarios distintos, teniendo como guía la página de registro virtual de asistencias de la página web del CGBP, ver (Anexo F).

En cada visita se entregó un cuadernillo con ambos cuestionarios (SWING y WART), ficha de datos personales y la carta de consentimiento informado donde, se explica detalladamente características del estudio y normas de confidencialidad y se adjunta con la firma y DNI de cada participante, ver (Anexo I).

Se recolectó la información de la prueba piloto con 54 bomberos de la compañía N° 10, el cual proporciono datos para la adaptación de los instrumentos para los resultados de la muestra general, ver (Anexo J). Se visitaron 11 compañías a las cuales se obtuvo facilidad de captación de efectivos y accesibilidad de tiempo y distancia para la recolección de la muestra general.

2.6 Método de análisis de datos

Se utilizó el Software SPSS v. 23 (Internacional business machines [IBM], 2014; field, 2009) en donde se creó una base de datos para ambas variables, con el objetivo de lograr un análisis más rápido y confiable para su interpretación.

Estadísticos descriptivos

Se desarrolló las tablas estadísticas descriptivas a través de el análisis de frecuencia con porcentajes añadidos, y para observar la relación entre las variables se utilizó las tablas cruzadas con porcentajes, para su interpretación.

Prueba de Normalidad

Se realizó el análisis de normalidad a través de la prueba de Kolmogórov - Smirnov donde se encontró resultados de la muestra no paramétrica para el riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de interacción trabajo – familia, correspondiente a 0.057 y 0,000 para todas las dimensiones, obteniendo resultados menores a 0.05 en la estadística inferencial, ver (tabla 2).

Estadística Inferencial

Se trabajó la distribución correlacional bivariadas entre las variables y se analizó a través del análisis de Rho de Spearman, donde mostró la significancia (p) y el nivel de correlación (r) según, (Martínez, Tuya, Martínez, Pérez y Cánovas, 2009).

2.7 Aspectos éticos

Referente a los aspectos éticos, se toma en consideración para la presente investigación respetando el derecho de los autores mediante la citas y referencias bibliográficas confiables y objetivas. Asimismo, se presentó el consentimiento informado a los encuestados en donde se explica el propósito de la investigación y las normas de confidencialidad de datos (Ley N° 29733), las cartas solicitando permiso a las autoridades de las organizaciones en donde se realizará la investigación, además de contar con las cartas de solicitud de permiso, a los autores de los instrumentos utilizados.

Dentro de los principios Bioéticos que incluyen esta investigación estarán sujetos bajo el principio de autonomía en relación al respeto de los valores de las opiniones personales de cada individuo (Gómez, 2009). Para lo cual se realizará mediante estos principios las evaluaciones en mención.

III. RESULTADOS

Tabla 2

Análisis de normalidad de los instrumentos en la muestra general

Pruebas de Normalidad				
Kolmogorov- Smirnov				
		Estadístico	N	p
WART		0.049	330	0.057
Interacción negativa trabajo - familia		0.16	330	0.000
Interacción negativa familia - trabajo		0.103	330	0.000
interacción positiva trabajo - familia		0.212	330	0.000
Interacción positiva familia - trabajo		0.092	330	0.000

Nota: N = total de personas encuestadas; p = valor de significancia estadística

En la tabla 2, se puede observar que $p < 0.05$, siendo los valores (.000 y .057) por lo cual se produce una distribución no paramétrica, donde las significancias que se encuentran en valor menor a 0.03; valores > 0.05 determinan una distribución normal (Guisande et al., 2013, Guillèn, 2015); por lo cual se utilizó Rho Spearman.

Tabla 3

Relación entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo familia.

Correlaciones					
		Interacción – Trabajo - Familia	Interacción - Familia - Trabajo	Interacción + Trabajo - Familia	Interacción + Familia - Trabajo
Riesgo de adicción al trabajo	r	-0.048	-0.018	0.114*	0.04
	p	0.389	0.739	0.039	0.474
	N	330	330	330	330

Nota: r = valor de correlación; p = valor de significancia; N: total de participantes.

En la tabla 3, Podemos observar que no existe relación significativa, entre el riesgo de adicción al trabajo y la variable interacción trabajo – familia en las dimensiones: Interacción negativa trabajo- familia; interacción negativa familia- trabajo e interacción positiva familia –

trabajo ($p = 0.474$, $p = 0.739$, $p = 0.389$, respectivamente) Sin embargo, existe una relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y la dimensión interacción positiva trabajo-familia ($p = .039$) con un rango escaso de correlación ($r = 0.114$).

Tabla 4

Nivel de Riesgo de adicción al trabajo

		f	%
Nivel de riesgo de adicción al trabajo	Bajo riesgo de adicción	76	23.0%
	Riesgo medio de adicción	106	32.1%
	Alto riesgo de adicción	148	44.8%
Total		330	100%

Nota: f = frecuencia; % = porcentaje.

En la tabla 4, se observa que el nivel de riesgo de adicción al trabajo que más predomina en los participantes, es el “alto riesgo de adicción” con 44.8%, seguido de un 32.1% en “riesgo medio de adicción”.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de la Interacción Trabajo- Familia.

			I - Trabajo - Familia	I - Familia - Trabajo	I + Trabajo - Familia	I + Familia - Trabajo
Niveles de la Interacción Trabajo - Familia	Nivel bajo	f	90	125	330	100
		%	27.3%	37.9%	100.0%	30.3%
	Nivel medio	f	97	66	0	71
		%	29.4%	20.0%	0.0%	21.5%
	Nivel alto	f	143	139	0	159
		%	43.3%	42.1%	0.0%	48.2%
Total	f	330	330	330	330	
	%	100%	100%	100%	100%	

Nota: f = frecuencia; % = porcentaje.

En la tabla 5, podemos observar que el nivel que más predomina en las dimensiones de la interacción trabajo – familia es el “nivel alto”, siendo el 43.3%, 42.1% y el 48.2% para las

dimensiones: interacción negativa trabajo – familia, interacción negativa familia – trabajo e interacción positiva familia – trabajo, respectivamente. Sin embargo, en la dimensión interacción positiva trabajo – familia predomina el “nivel bajo” con un valor de 100% de los participantes de la investigación.

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de la Interacción Trabajo- Familia según la clase de trabajo.

		Clase de trabajo										Total	
		Eventual		Indefinido		Funcionario		Voluntario		Otros (Independ.)			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Interacción - trabajo - familia	Nivel bajo	11	37.9%	34	24.8%	6	25.0%	35	27.8%	4	28.6%	90	27.3%
	Nivel medio	8	27.6%	40	29.2%	7	29.2%	39	31.0%	3	21.4%	97	29.4%
	Nivel alto	10	34.5%	63	46.0%	11	45.8%	52	41.4%	7	50.0%	143	43.4%
	Total	29	100%	137	100%	24	100%	126	100%	14	100%	330	100.0%
Interacción - familia - trabajo	Nivel bajo	12	41%	49	35.8%	8	33.3%	51	40.5%	5	35.7%	125	37.9%
	Nivel medio	4	14%	28	20.4%	8	33.3%	23	18.3%	3	21.4%	66	20.0%
	Nivel alto	13	45%	60	43.8%	8	33.3%	52	41.3%	6	42.9%	139	42.2%
	Total	29	100%	137	100%	24	100%	126	100%	14	100%	330	100%
Interacción + trabajo - familia	Nivel bajo	29	100%	137	100%	24	100%	126	100%	14	100%	330	100%
	Nivel medio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Nivel alto	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	29	100%	137	100%	24	100%	126	100%	14	100%	330	100%
Interacción + familia - trabajo	Nivel bajo	12	41.4%	39	28.5%	7	29.2%	38	30.2%	4	28.6%	100	30.3%
	Nivel medio	3	10.3%	30	21.9%	6	25.0%	29	23.0%	3	21.4%	71	21.5%
	Nivel alto	14	48.3%	68	49.6%	11	45.8%	59	46.8%	7	50.0%	159	48.2%
	Total	29	100%	137	100%	24	100%	126	100%	14	100%	330	100%

Nota: f = frecuencia; % = porcentaje.

En la tabla 6, se puede observar que el nivel que mas predomina en las dimensiones de la interacción trabajo – familia según la clase de trabajo que desempeñan paralelamente es el “nivel alto” en las dimensiones: interacción negativa trabajo – familia, interacción negativa familia – trabajo e interacción positiva familia- trabajo, con porcentajes por encima del 40% para las clases de trabajos, eventual, indefinido, funcionario, voluntario y otros. Sin embargo, en la dimensión interacción positiva trabajo – familia predomina fuertemente el “nivel bajo” con porcentaje de 100%.

Tabla 7

Nivel de Riesgo de adicción al trabajo según el estado civil.

		Nivel de Riesgo de Adicción al trabajo según estado civil										Total	
		Estado civil											
		Soltero		En pareja		Viudo		Casado		Separado		f	%
Riesgo de adicción al trabajo	Bajo riesgo de adicción	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Riesgo medio de adicción	52	27.8%	10	31.3%	1	16.7%	9	24.7%	4	15.4%	76	23.0%
	Alto riesgo de adicción	56	29.9%	8	25.0%	1	16.7%	31	19.6%	10	38.5%	106	32.1%
	Total	79	42.2%	14	43.8%	4	66.7%	39	49.4%	12	46.2%	148	44.8%
Total		187	100%	32	100%	6	100%	79	100%	26	100%	330	100%

Nota: f = frecuencia; % = porcentaje.

En la tabla 7, se puede identificar que más predomina es el “alto riesgo de adicción” con porcentajes de 42.2%, 43.8%, 66.7%, 49.4% y 46.2% en los participantes de estado civil “soltero”, “en pareja”, “viudo”, “casado” y “separado”.

Tabla 8

Nivel de riesgo de adicción al trabajo según grado de instrucción.

		Nivel de Riesgo de Adicción al trabajo según grado de instrucción				Total		
		Riesgo de adicción al trabajo						
Grado de Instrucción	Secundaria.	f	Bajo riesgo de adicción	Riesgo medio	Alto riesgo de adicción	60		
			%	11	18.30%		23	38.30%
Sup. – Univ.	f	62	24.40%	76	29.90%	116	45.70%	254
	%	62	24.40%	76	29.90%	116	45.70%	254
Mg. – Dr.	f	3	18.80%	7	43.80%	6	37.50%	16
	%	3	18.80%	7	43.80%	6	37.50%	16
Total	f	76	23.00%	106	32.10%	148	44.80%	330
	%	76	23.00%	106	32.10%	148	44.80%	330

Nota: f = frecuencia; % = porcentaje.

En la tabla 8, se observa que según el grado de instrucción el nivel que más predomina de riesgo de adicción al trabajo es el “alto riesgo de adicción” con 43.3% y el 45.7% de los participantes que se encuentran en el grado de instrucción “secundaria” y “sup. – Univ.”

Asimismo, según el grado de instrucción Mg. – Doc., el nivel que más predomina es el nivel medio de riesgo de adicción al trabajo con 43.8%.

Tabla 9

Relación entre Riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de Interacción Trabajo – Familia según sexo.

		Correlaciones				
	Sexo	I - Trabajo - Familia	I - Familia - Trabajo	I + Trabajo - Familia	I + Familia - Trabajo	
	Riesgo de adicción al trabajo	Mujer	r	-0.076	0.017	0.177
p			0.520	0.887	0.131	0.420
N			74	74	74	74
Hombre		r	0.020	-0.022	0.128	0.066
		p	0.753	0.728	0.041	0.290
		N	256	256	256	256

Nota: r = valor de correlación; p = valor de significancia; N: total de participantes

En la tabla 9, encontramos que no existe relación significativa según el sexo de la población, entre la variable riesgo de adicción al trabajo y la variable interacción trabajo – familia en las dimensiones; interacción negativa trabajo – familia, Interacción negativa familia- trabajo e interacción positiva familia- trabajo. Sin embargo, en la población de bomberos hombres, se encuentra relación significativa entre el riesgo de adicción al trabajo y la dimensión interacción positiva trabajo – familia (p= 0.041) con una correlación de rango escaso (r = 0.128).

Tabla 10

Relación entre Riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la Interacción Trabajo – Familia según edad

		Correlaciones				
Edad		I - Trabajo - Familia	I - Familia - Trabajo	I + Trabajo - Familia	I + Familia - Trabajo	
Riesgo de adicción al trabajo	18-23	r	0.049	-0.136	0.1	0.036
		p	0.722	0.321	0.468	0.792
		N	55	55	55	55
	24-30	r	0.029	0.05	0.2	0.233
		p	0.757	0.596	0.032	0.012
		N	115	115	115	115
	31-40	r	0.06	0.067	0.218	0.043
		p	0.571	0.529	0.038	0.689
		N	91	91	91	91
	41-más	r	-0.187	-0.155	-0.036	-0.214
		p	0.124	0.205	0.766	0.078
		N	69	69	69	69

Nota: r = valor de correlación; p = valor de significancia; N: total de participantes

En la tabla 9, se observa en la población que comprende las edades de 24 – 30 años, existe una relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones interacción positiva trabajo – familia e interacción positiva familia - trabajo ($p = 0.032$, $p = 0.012$, respectivamente). Asimismo, la población que comprende entre 31- 40 años de edad existe una relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y la dimensión interacción positiva trabajo – familia ($p = 0.038$).

Tabla 11

Relación entre Riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la Interacción Trabajo – Familia según tiempo de servicio

		Correlaciones				
		I - Trabajo - Familia	I - Familia - Trabajo	I + Trabajo - Familia	I + Familia - Trabajo	
Riesgo de adicción al trabajo	0	r	0.027	0.027	0.48	0.593
		p	0.905	0.905	0.023	0.004
		N	22	22	22	22
	1-3 años	r	-0.107	-0.13	0.227	0.183
		p	0.24	0.15	0.012	0.043
		N	123	123	123	123
	4-6 años	r	0.171	0.092	0.226	0.149
		p	0.131	0.422	0.045	0.189
		N	79	79	79	79
	7- 12 años	r	0.051	0.167	-0.058	-0.102
		p	0.783	0.361	0.753	0.58
		N	32	32	32	32
	13- más años	r	-0.102	-0.074	0.013	-0.194
		p	0.386	0.529	0.912	0.098
		N	74	74	74	74

Nota: r = valor de correlación; p = valor de significancia; N: total de participantes

En la tabla 11, observamos que existe una relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones, interacción positiva trabajo – familia e interacción positiva familia – trabajo (p =0.023, p = 0.004, respectivamente) presentando una correlación de rango débil y moderado (r = 0.480, r = 0.593, respectivamente), en la población que tiene menos de 1 año de experiencia en el servicio voluntario. Asimismo, en la población de 1 – 3 años de experiencia en servicio voluntario, existe una relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones interacción positiva trabajo- familia e interacción positiva familia – trabajo (p =0.012, p = 0.043, respectivamente) presentando una correlación de rango débil y escasa (r = 0.227, r = 0.183, respectivamente). También, la población entre 4 – 6 años de servicio voluntario presenta una relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y la

interacción positiva trabajo – familia, ($p = 0.045$) con una correlación en rango débil ($r = 0.226$).

Tabla 12

Relación entre Riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la Interacción Trabajo – Familia según estado civil

		Correlaciones				
		I - Trabajo - Familia	I - Familia - Trabajo	I + Trabajo - Familia	I + Familia - Trabajo	
Riesgo de adicción al trabajo	Estado civil	r	-0.21	-0.116	0.197	0.186
	Soltero	p	0.776	0.114	0.007	0.011
		N	187	187	187	187
	En pareja	r	-0.163	-0.126	0.019	0.182
		p	0.373	0.492	0.916	0.318
		N	32	32	32	32
	Viudo	r	-0.456	-0.216	-0.203	-0.294
		p	0.364	0.682	0.700	0.572
		N	6	6	6	6
	Casado	r	0.098	0.179	-0.018	-0.152
		p	0.388	0.114	0.878	0.182
		N	79	79	79	79
	Separado	r	0.036	0.084	0.285	-0.120
		p	0.860	0.684	0.158	0.561
		N	26	26	26	26

Nota: r = valor de correlación; p = valor de significancia; N: total de participantes.

En la tabla 11, se observa que existe una relación significativa, correspondiente a los valores $p = 0.007$ y 0.011 entre el riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones interacción positiva trabajo – familia e interacción positiva familia – trabajo, obteniendo una correlación de rango débil de 0.197 y 0.186, respectivamente, en bomberos de estado civil, “soltero”. Asimismo, no se encuentra relación significativa en el estado civil, “en pareja”, “viudo”, “casado” y “separado”.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio es establecer la relación entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.

El análisis correlacional de los resultados del objetivo general, fue establecer la relación entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la interacción trabajo – familia en bomberos voluntarios, donde se obtuvo como resultado que no existe relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones: interacción negativa trabajo – familia, interacción negativa familia – trabajo e interacción positiva familia – trabajo ($p = 0.474$, $p = 0.739$, $p = 0.389$, respectivamente). Sin embargo, existe relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y la dimensión interacción positiva trabajo – familia ($p = 0.039$) con un nivel bajo de correlación ($r = 0.114$).

Dichos resultados se contrastan a las investigaciones anteriores de, Taris, Schaufeli y Verhoeven (2005) quienes encontraron una relación significativa entre los puntajes de adicción al trabajo y el conflicto familia – trabajo, dentro de una muestra holandesa de voluntarios de la comunidad empleados. Al respecto, Vodanovich & Piotrowski (2006) proporciona un modelo de desarrollo, hacia la adicción al trabajo, en el cual en primeras fases presenta rasgos de personalidad de tipo compulsivo, además, de la presencia de estresores internos y externos, como conflicto intrapersonal, las cuales se activan antes de llegar a la fase de síndrome de adicción al trabajo. Por consiguiente, los resultados no correlacionales, podrían estar asociados a características del desarrollo de la adicción al trabajo el cual esta en primeras fases. Respecto a la relación significativa entre el riesgo de adicción al trabajo y la dimensión interacción positiva trabajo – familia, Carlson (2016) indica que la interferencia o relación positiva trabajo – familia, es una respuesta comportamental de la persona ante presiones del contexto laboral y familiar. Por lo tanto, se encuentran respuestas no favorables del trabajo de bomberos para la familia, sin tener conflictos entre sí, lo cual muestra relación con el riesgo de adicción al trabajo.

Asimismo, la presente investigación tuvo como objetivos específicos describir los niveles de riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la interacción trabajo – familia en la muestra estudiada.

En términos generales, según Blanch (2007) indica la desadaptación de las condiciones sociales - ambientales y el desequilibrio emocional generan predisposición para la adicción al trabajo. Asimismo, el resultado de las demandas retadoras propias del empleo contribuye a un riesgo de adicción al trabajo (Salanova et al., 2013).

En el objetivo específico 1, el nivel de riesgo de adicción al trabajo que más predomina es el “alto riesgo de adicción al trabajo”, con un 44.8%. Lo cual significa que los bomberos muestran actitudes de adicción al trabajo, como priorizar el desempeño de bombero frente a las actividades del hogar, así también, permanecer más tiempo de lo establecido en la compañía, generando dificultades en el trabajo como en la familia. De forma similar al estudio de Vega y Moyano (2010) en su muestra con 105 estudiantes de 25 a 75 años, donde encontró un alto nivel de adicción al trabajo con 55.2%. Por ende, la adicción al trabajo en jóvenes de 25 a más, presenta altos niveles de adicción, así como la población representativa del presente estudio. En consideración a la teoría propuesta por Bandura (1982) sustenta que el condicionamiento vicario en el aspecto laboral, se encuentra en relación a tener influencia por parte de otros trabajadores con adicción al trabajo. Además, Robinson (1996, 1998) indica que la adicción al trabajo, se puede entender como el resultado de un sistema irregular familiar, siendo intergeneracional. Por lo tanto, los niveles altos de riesgo de adicción al trabajo podrían estar en relación a los aspectos laborales y familiares de los bomberos.

En el objetivo específico 2, el nivel que más predomina en las dimensiones de la interacción trabajo – familia es de “nivel alto”, siendo el 43.3%, 42.1% y el 48.2% para las dimensiones interacción negativa trabajo – familia, interacción negativa familia – trabajo e interacción positiva familia – trabajo, respectivamente. Sin embargo, en la dimensión interacción positiva trabajo – familia, predomina un “nivel bajo” con un 100%. En donde, se evidencia el nivel bajo de la interacción positiva trabajo – familia, teniendo en consideración la ausencia de conflicto, asimismo, de forma positiva, el nivel alto de la interacción positiva familia – trabajo encontrado, nos brinda un factor protector para la prevención de problemas provocados por los conflictos del trabajo y la familia. A diferencia, de la investigación de

Goncalves (2013) donde no encontró niveles de conflicto trabajo – familia en bomberos. La explicación según Geurts et al (2005) quienes mencionan a la interacción trabajo – familia como el conjunto de demandas propias del trabajo y la familia, los cuales son mutuamente incompatibles por cual, producen reacciones en algún aspecto. Por consiguiente, niveles altos de conflicto trabajo – familia y niveles bajos de interacción positiva trabajo – familia, indican vulnerabilidad hacia problemas laborales y familiares en los bomberos.

En el objetivo específico 3, el nivel que más predomina, en las dimensiones de la interacción trabajo – familia, según la clase de trabajo que desempeñan paralelamente al servicio voluntario es el “nivel alto”, con porcentajes por encima del 40%, sin embargo, en la interacción positiva trabajo – familia, el nivel que más predomina es el “nivel bajo” con un porcentaje de 100%, en las clases de trabajo; eventual, indefinido, funcionario, voluntario y otros. Es decir, existen niveles altos de conflicto entre el trabajo y la familia y viceversa. En mención a Greenhaus y Parasuraman (1999) quienes refieren, que existen mayores conflictos entre el trabajo y la familia, que, de la familia para el trabajo, ya que, el trabajo incluye demandas de la organización en tiempo y este contribuye como sustento en el ámbito familiar. Por lo tanto, los niveles bajos en la interacción positiva trabajo – familia, indican factores de riesgo para el desarrollo de problemas laborales y familiares.

De acuerdo al objetivo específico 4, el nivel de riesgo de adicción al trabajo que más predomina es el “alto riesgo de adicción” en los participantes de estado civil “soltero”, “en pareja”, “viudo”, “casado” y “separado”, con porcentajes por encima del 40%. Es decir, que la adicción al trabajo se encuentra en alto riesgo en toda la población estudiada, incluyendo todos los tipos de estado civil que se consideraron para la investigación. Al respecto, Mendoza (2017) refiere que las personas que se desenvuelven en trabajos de rescate y primeros auxilios como voluntarios, se encuentran sometidas a diversas presiones que surgen de distintos ámbitos de la sociedad. Así también, en consideración a la mención de Vodanovich & Piotrowski (2006) el trabajo puede percibirse como un impacto en las actividades familiares, de manera positiva o negativa, o por el contrario, que los factores de la familia / hogar influyen en las responsabilidades laborales. Por consiguiente, el nivel alto en la adicción al trabajo en efectivos, se encuentra en relación a las características del trabajo voluntario, como las presiones y el exceso de dedicación al trabajo.

En el objetivo específico 5, el nivel que más predomina de riesgo de adicción al trabajo según el grado de instrucción es el “alto riesgo de adicción” con porcentajes por encima del 40% en efectivos con nivel secundaria y superior – universitaria. Al respecto, Del Líbano et al (2004) encontraron niveles altos de adicción al trabajo en participantes con estudios elementales en consideración, la investigación de Vega y Moyano (2010) mostraron relación negativa entre la adicción al trabajo y la satisfacción laboral (-0.325) en los estudiantes universitarios, la explicación según Porras y Parra (2018) los cuales hacen referencia a la adicción al trabajo como un síntoma de malestar social de nuestra generación y época. Por ende, los niveles altos en bomberos con estudios solo secundarios y universitarios, corresponden a la generación donde se desarrollo la adicción al trabajo, como respuesta ante las actuales demandas laborales y el contexto familiar actual.

De acuerdo al objetivo específico 6, se determinó que existe relación significativa entre el riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones interacción positiva trabajo – familia ($p = 0.041$) de acuerdo al sexo, siendo hombres con relación significativa. En mención, al estudio de Buelens y Poelmans (2004) en el cual descubrieron que la adicción al trabajo se asociaba con una baja satisfacción familiar y un mayor conflicto entre el trabajo y familia. Por lo cual, los resultados obtenidos muestran que la interacción positiva trabajo – familia, se encuentra en una condición desfavorable hacia la familia al tener relación con el riesgo de adicción a trabajo. Además, Castañeda y García (2011) manifiestan que las demandas retadoras son consideradas un factor de riesgo en la adicción al trabajo, ya que, necesita un esfuerzo significativo de parte de los trabajadores. Por consiguiente, en la relación significativa existente en efectivos varones, toma en consideración los aspectos demandantes por parte del CGBP, los cuales no generan aspectos positivos para la familia y proporciona vulnerabilidad hacia un riesgo de adicción al trabajo.

En el objetivo específico 7, se determinó que los bomberos que comprenden de 24 a 30 años, presentan una relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones: interacción positiva trabajo – familia e interacción positiva familia – trabajo ($p = 0.032$, $p = 0.012$, respectivamente). Asimismo, una relación significativa con la interacción positiva trabajo – familia ($p = 0.038$) en bomberos que comprenden entre 31 – 40 años de edad. Es decir, que la población estudiada que comprende la edad adulta, son los que se encuentran en

riesgo de adicción al trabajo de acuerdo a la presencia de una interacción positiva trabajo – familia en nivel bajo. En explicación según Del Líbano (2011) refiere que la adicción al trabajo, se encuentra en relación a los incentivos personales, los cuales se caracterizan por los modelos familiares (p.41). Además, los incentivos personales y los incentivos laborales, explicados por Liang y Chu, presentan como características principales, la priorización del trabajo frente a las actividades domésticas u hogareñas y la sobrecarga de trabajo provocada por el propio trabajador con su compulsión por laborar. Por lo tanto, las relaciones significativas existentes en los bomberos entre 24 a 30 años, se encuentran en relación a las dificultades encontradas en los aspectos positivos que brinda el CGBP para la familia de sus colaboradores, como, las características de los modelos familiares para la adaptación del trabajo de forma positiva.

De acuerdo al objetivo específico 8, se determinó que existe una relación significativa entre el riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones; interacción positiva trabajo – familia e interacción positiva familia – trabajo ($p = 0.023$, $p = 0.004$, respectivamente) en efectivos con menos de un año experiencia, asimismo, se encuentra relación significativa en las mismas dimensiones, entre 1 – 3 años y 4 – 6 años de experiencia en servicio voluntario. Es decir, los bomberos con menos de un año de tiempo de servicio, cuentan con mayor vulnerabilidad para la adicción al trabajo, seguido de los efectivos entre 1 – 6 años de experiencia. En la investigación de Pasquel (2014) se determinó que existen factores de riesgo psicosocial en el CGBQ y su influencia en el desempeño laboral. Como ya se había mencionado, según Porras y Parra (2018) indican que la adicción al trabajo es un síntoma de nuestra generación, además, Jiménez y Moyano (2008) explican que el trabajo y la familia son núcleos de la persona, siendo de vital importancia regular las implicaciones del trabajo para la familia y viceversa. Por lo tanto, la relación significativa existente en los efectivos con poco tiempo de experiencia de servicio, determinan dificultades en bomberos, para regular las implicaciones del trabajo para la familia.

En el objetivo específico 9, se determinó que existe relación significativa ($p = 0.007$ y 0.011), entre riesgo de adicción al trabajo y la interacción positiva trabajo – familia e interacción positiva familia – trabajo en efectivos de estado civil “soltero”. Es decir, los efectivos sin compromiso matrimonial, cuentan con mayor vulnerabilidad hacia un riesgo de

adicción al trabajo, tal resultado se encuentra en relación a las respuestas poco favorables por parte de la organización para la familia y viceversa. En explicación con Greenhaus, Collins y Shaw (2003) quienes enfatizan la importancia de regular las implicaciones del trabajo para la familia. Por lo tanto, las relaciones significativas existentes en bomberos con estado civil “soltero”, muestran que existe una desadaptación por parte de CGBP para las relaciones favorables o positivas hacia la familia, asimismo, la respuesta poco positiva de la familia para el trabajo voluntario.

Por consiguiente, es importante realizar estudios de forma exploratoria sobre como regular las condiciones emocionales de los efectivos y poblaciones similares, así también, establecer criterios de protección favorables por parte de la organización hacia la familia y para las demandas propias del trabajador en condiciones de exigencia o presión laboral, para generar la prevención del riesgo de adicción al trabajo y las posibles vulnerabilidades que se encuentran en la relación trabajo- familia de forma positiva y negativa.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA No existe relación estadística significativa entre las variables riesgo de adicción al trabajo e interacción trabajo – familia en las dimensiones: Interacción negativa trabajo- familia; interacción negativa familia- trabajo e interacción positiva familia – trabajo ($p= 0.474$, $p= 0.739$, $p= 0.389$, respectivamente) Sin embargo, existe una relación entre riesgo de adicción al trabajo y la dimensión interacción positiva trabajo- familia ($p = .039$) con un nivel bajo de correlación ($r = .114$).

SEGUNDA el nivel de riesgo de adicción al trabajo que más predomina en los participantes, es el “alto riesgo de adicción” con 44.8%, seguido de un 32.1% en “riesgo medio de adicción”.

TERCERA el nivel que más predomina en las dimensiones de la interacción trabajo – familia es el “nivel alto”, siendo el 43.3%, 42.1% y el 48.2% para las dimensiones: interacción negativa trabajo – familia, interacción negativa familia – trabajo e interacción positiva familia – trabajo, respectivamente. Sin embargo, en la dimensión interacción positiva trabajo – familia predomina el “nivel bajo” con un valor de 100% de los participantes de la investigación.

CUARTA el nivel que más predomina en las dimensiones de la interacción trabajo – familia según la clase de trabajo que desempeñan paralelamente los efectivos, es el “nivel alto” en las dimensiones: interacción negativa trabajo – familia, interacción negativa familia – trabajo e interacción positiva familia- trabajo, con porcentajes por encima del 40% para las clases de trabajos, eventual, indefinido, funcionario, voluntario y otros. Sin embargo, en la dimensión interacción positiva trabajo – familia predomina fuertemente el “nivel bajo” con porcentaje de 100%.

QUINTA el nivel de riesgo de adicción al trabajo que más predomina es el “alto riesgo de adicción” con porcentajes de 42.2%, 43.8%, 66.7%, 49.4% y 46.2% en los participantes de estado civil “soltero”, “en pareja”, Viudo”, “casado” y “separado”.

SEXTA se concluye que, según el grado de instrucción el nivel que más predomina de riesgo de adicción al trabajo es el 43.3% y el 45.7% de los efectivos que se encuentran en el grado de instrucción “secundaria” y “sup. – Univ.” Asimismo, según el grado de instrucción

Mg. – Doc., el nivel que más predomina es el nivel medio de riesgo de adicción al trabajo con 43.8%.

SÉPTIMA se determinó que existe relación significativa entre el riesgo de adicción al trabajo y la dimensión interacción positiva trabajo – familia ($p= 0.041$) con una correlación de rango escaso ($r = 0.128$) en bomberos varones.

OCTAVA se determinó que en los participantes que comprende las edades de 24 – 30 años, existe una relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones interacción positiva trabajo – familia e interacción positiva familia - trabajo ($p = 0.032$, $p = 0.012$, respectivamente). Asimismo, los efectivos que comprende entre 31- 40 años de edad existe una relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y la dimensión interacción positiva trabajo – familia ($p = 0.038$).

NOVENA se determinó que existe una relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones, interacción positiva trabajo – familia e interacción positiva familia – trabajo ($p =0.023$, $p = 0.004$, respectivamente) presentando una correlación de rango débil y moderado ($r = 0.480$, $r = 0.593$, respectivamente), en efectivos que tienen menos de 1 año de experiencia. Asimismo, los participantes de 1 – 3 años de experiencia en servicio voluntario, cuentan con una relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones interacción positiva trabajo- familia e interacción positiva familia – trabajo ($p =0.012$, $p = 0.043$, respectivamente) presentando una correlación de rango débil y escasa ($r = 0.227$, $r = 0.183$, respectivamente). También, los efectivos entre 4 – 6 años de servicio voluntario presentan una relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y la interacción positiva trabajo – familia, ($p = 0.045$) con una correlación en rango débil ($r =0.226$).

DÉCIMA se determinó que existe una relación significativa ($p = 0.007$ y 0.011), entre el riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones interacción positiva trabajo – familia e interacción positiva familia – trabajo, obteniendo una correlación de rango débil de 0.197 y 0.186, respectivamente, en bomberos de estado civil, “soltero”.

VI. RECOMENDACIONES

1. Realizar investigaciones de tipo exploratoria sobre riesgo de adicción al trabajo e interacción trabajo- familia en otras poblaciones, para observar nuevos resultados de estudio.
2. Considerar para posteriores estudios las presencias de variables indirectas (factores personales y organizacionales) dentro del estudio de relación entre el riesgo de adicción al trabajo y la interacción trabajo – familia.
3. Realizar nuevas investigaciones con las variables indirectas para el aporte de nuevos resultados al cimiento científico en base a la investigación de riesgo de adicción al trabajo e interacción trabajo – familia.
4. Considerar variables sociodemográficas de la población, distintos a las utilizadas en la presente investigación para que sirvan como nuevas evidencias de estudio.
5. Considerar la importancia de la prevención de la adicción al trabajo en la población del CGBP y poblaciones similares, considerando que es un problema psicosocial, que afecta a la persona y a la familia. Asimismo, no se encuentran muchas investigaciones en nuestro ámbito nacional.
6. Considerar el estudio de las dimensiones de la variable interacción y trabajo – familia de forma positiva y negativa, como indicador de posibles vulnerabilidades hacia riesgos psicosociales y personales.
7. Realizar más actividades por parte de las organizaciones, que afiancen los lazos entre el trabajo y la familia como prevención de riesgos laborales y personales.

REFERENCIAS

- Alcover de la Hera, C., Moreno, J., Osca, A y Topa, G. (2012). Psicología del trabajo. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=IIQdG1UMldwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.
- Álvarez, A y Gómez, I. (2011). Conflicto Trabajo – Familia. Revista pensamiento psicológico. *Universidad Javeriana, 9 (16)*, 89 – 106.
- Álvarez, A y Guerra, J. (2012). Conflicto trabajo – familia: Riesgo psicosocial y salud laboral. En revista académica e institucional, *1(1)* 47-63.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (6°. Ed.). Venezuela: Editorial Episteme.
- Bandura, A., & Rivièrè, Á. (1982). *Teoría del aprendizaje social*. España: Espasa Calpe.
- Blanch, J.M. (2007). Psicología social del trabajo. En Aguilar, M., y Reid, A. (coords.). *Tratado de psicología social: perspectivas socioculturales* (pp. 210-238). México-Barcelona: Anthropos – UAM.
- Buelens, M, &N Poelmans, S. (2004). Enriching the Spence and Robbins typology of workkahlism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management, 17*, 440 - 458
- Castañeda, E y García de Alba, J. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Revista Psicología y Salud, 21 (1)*, 131-139.
- Carlson, S., Kacmar, K., Wayne, H., & Grzywacz, G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocacional Beaver, 68(1)*, 131-164.
- Clark. (2000). Work- Family border theory: A new theory of work – family balance. *Human Relations, 53 (6)*, 747-770.
- Código de ética del Cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú. (2009). *Nuevos sistemas aplicables procedimiento ejecutivo manual de ética del cuerpo general de bomberos del Perú, (01)*. Recuperado de

<http://www.bomberosperu.gob.pe/files/Codigo%20de%20Etica%20y%20manual%20de%20etica.pdf>.

Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688 - 701.

Del Líbano, M. (2011). A Journey into the Heart of Workaholism: *Empirical findings multi-sample studies* (Tesis doctoral). Universitat Jaume I, Castellon. Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/PhD/PhD%20Mario%20del%20Libano%202011.pdf>.

Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: Concepto y evaluación. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27 (1), 24-30. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2006_Del-L%C3%ADbano-Llorens-Schaufeli-Salanova-I.pdf.

Del Líbano, M., García, M., Llorens, S. & Salanova, M. (2004) ¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción?. *Jornades de Foment de la investigació*, 1. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79388/forum_2003_18.pdf?sequence=1 Edward & Rothbard. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of management review*, 25 (1), 178 -199.

Fassel, D. (1990). Working ourselves to death: *The high cost of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco, California: Harper Collins.

Flowers, C & Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the work addiction risk test. *Educational and psychological measurement* 62, 517 -526.

Frone, R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tétrico (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC, US: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/10474-007>.

Gaborit, P. (2008). *Genre, temps sociaux et parentés*. Paris: L'Harmattan.

- Garrido, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detención y prevención desde una perspectiva integral. *Enfermería Global* 13 (33), 362- 369.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Van Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Goncalves, P. (2013). *Conflictos en las relaciones trabajo – familia en un estudio con bomberos voluntarios portugueses*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Cadiz, España.
- Greenhaus, H., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, H., Collins & Shaw. (2003). The relation between work – family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63, 510 -531.
- Greenhaus, H., & Beutell, J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, H & Parasuraman. (1999). Research on work family and gender: Current status and future directions. In G. N Powell. (Ed.). *Hand Book of gender and work*, Thousand oaks. CA, US; Sage publications.
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55 (4), 1-12.
- Guisande, G., Vaamonde, A. y Barreiro, A. (2013). *Tratamiento de datos con R, STATISTICA y SPSS*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Hambleton, K., Merenda, F., & Spielberger, D. (2005). *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hernández, R., Fernández, C y Batista, L. (2015). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Encuesta permanente de Empleo: Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana* (9). Recuperado de

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-n03_mercado-laboral-dic2017-ene-feb2018.pdf.

Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, INBP. (2019). *Portal de transparencia estándar*. Recuperado de <https://www.inbp.gob.pe/>.

Jiménez, A y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia. Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23 (1), 116- 133.

Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford, England: John Wiley.

Ledesma, M. (2016) *Adicción al trabajo y satisfacción familiar en administrativos de empresas aseguradoras en la ciudad de Trujillo*. 2016. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10602/Ledesma%20Armas%20Mar%c3%ada%20P%c3%ada%20-%20parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lewin, K. (1951). Field theory and learning. En D., Cartwristh (ed.). *Field theory in social science. Selected theoretical papers by Kurt Lewin*, New York: Harper Torchbooks.

Liang, Y & Chu, C. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: antecedents of workaholism. *Social behaviour and Personality: an International Journal*, 37 (5), 645 – 660.

López de Bozic, E. (2011). *Metodología de la investigación: Guía instruccional*. Caracas: UNA.

Martinez, R., Tuya, L., Martinez, M., Pérez, A y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8 (2), 8-9.

Merino, C. (2018). Confidence interval for difference between coefficients of content validity (Aiken's V): A SPSS syntax. *Anales de Psicología*, 34(3), 587–590.

McMillan, L., O'Driscoll, M., Marsh, N. & Brady, E. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of stress Management*, 8(1), 69–91. Recuperado de <https://doi.org/10.1023/A:1009573129142>.

- Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En P.J.D. Drenth y H. Thierry (Eds.). *Handbook of work and organizational psychology* (pp. 5-33). Hove: Psychology Press.
- Mendoza, H. (2017). *Síndrome de Burnout y clima laboral en efectivos del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú - Lima norte* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima.
- Minaya, N. (2018). *Síndrome de Burnout e interacción trabajo - Familia en una asociación de comerciantes de san Juan de Miraflores*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/472/1/Minaya%20Castillo%20Nataly%20Melissa.pdf>
- Moreno, B y Garrosa, E. (2013). Riesgos Laborales psicosociales y bienestar laboral. En M, Salanova., M, Del Líbano y S, Llorens (ed.). *Adicción al trabajo* (pp 241-256). Madrid: Pirámide.
- Moreno, B. (2010). Factores y riesgos psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 4 – 19.
- Moreno, B y Báez. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. Universidad Autónoma de Madrid. España, p. 47 -48.
- Moreno, B. Sanz, A. Rodríguez M. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21 (2), 331- 337.
- Navarro, O. (2012). *Perspectivas de la psicología social ambiental*. Universidad Antioquía. Research Gate.
- Nunnally, C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Ng, T., Sorensen, K. & Felman, D. (2007). Consequences of workaholism: A conceptual integración and extension. *Journal of Organizational Behavior* ,28, 11- 136. Recuperdo de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.424>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Manual de medición del trabajo voluntario*. Ginebra: OIT (1). Recuperado de <http://www.lasociadacivil.org/wp-content/uploads/2015/06/Manual-de-medición-del-trabajovoluntario-OIT.pdf>

- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The fact about work addiction*. Nueva York: World.
- Pasquel, L (2014) *Los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral, en los trabajadores que laboran en turnos especiales del Cuerpo General de Bomberos de Quito*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3402>
- Porras, N y Parra, L (.2018). La adicción al trabajo como síntoma del malestar laboral contemporáneo, *Revista científica y profesional latinoamericana para la formación y la enseñanza de la psicología – ALFESPSI*, 17 (6), 4-14.
- Porter, G. (2001). *International Journal of Stress Management*. Recuperado de <https://doi.org/10.1023/A:1009581330960>.
- Plataforma de voluntariado de España. (2015). *La población española y su implicación con las ONG*. Madrid: PVE. Recuperado de http://www.carm.es/es/ctra/cendoc/doc.pdf7convocatorias/2016_poblacion_esp%C3%B1ola_implicacion_ONG.pdf.
- Rachel, S. (2016). Work Addiction Risk Test, *Occupational Medicine*, 66 (4), 341–342, <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv180>
- Rocha, R. (2017). *Relación entre satisfacción laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura). Universidad peruana Cayetano Heredia, Lima.
- Robinson, B. E., & Post, P. (1994). Validity of the Work Addiction Risk Test. *Perceptual and Motor Skills*, 78(1), 337–338. <https://doi.org/10.2466/pms.1994.78.1.337>.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a Tentative Measure of Workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88(1), 199-210. <https://doi.org/10.2466/pms.1999.88.1.199>
- Robinson, B., & Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: self –concept, anxiety, depressions and locus of control. *The americal journal of familytherapy* 26, 223 - 238.
- Robinson, B. (1997). Work adicction: implications for EAP couseling and research. *Employee. Assistance quartelyy*, 12, 1 – 13.

- Rodríguez, B y Colombo, M (2015) *Condiciones y medio ambiente del trabajo de Bomberos Voluntarios: Percepción de factores psicosociales. El caso de Bomberos Voluntarios de cinco cuarteles de la provincia de Buenos Aires* . Concurso Biale Masse. 2014/2015. Buenos Aires. Recuperado de <https://es.slideshare.net/concursobialemasse/b-condiciones-y-medio-ambiente-de-trabajo-de-bomberos-voluntarios-percepcin-de-los-factores-psicosociales-el-caso-de-bomberos-voluntarios-de-cinco-cuarteles-de-la-provincia-de-buenos-aires>.
- Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Recuperado de <https://raulrojassoriano.com/cuallitlanezi/wp-content/themes/raulrojassoriano/assets/libros/guia-realizar-investigaciones-sociales-rojas-soriano.pdf>.
- Ruiz, A. (2008). La muestra: Algunos elementos para confección. *Revista de innovación REIRE, 1*, 75-88.
- Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W y Fidalgo, M. (2008). La adicción al trabajo. *Instituto Nacional de seguridad, Higiene y Trabajo, 1*, 1-6. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/752a783/759.pdf>.
- Schaufeli, W., Bakker, A., Van der Heijden, F., & Prins, J. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of stress Management, 16*, 249- 272. Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/338.pdf>.
- Serrano, M. (2014). *Pasión y adicción al trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva* (Tesis doctoral). Universidad Rovira i Virgili, Tarragona.
- Sierra, Y., Rodríguez, J. A. y Guecha, J.P. (2009). Diseño de un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial, a nivel primario, secundario y terciario. En M. C. Aguilar y E. Rentería (Eds.). *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. (pp. 477-507). Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Sluiter, J., Frings-Dresen, M., van der Beek, A. & Meijman, T. (2001). The relation between work-induced neuroendocrine reactivity and recovery, subjective need for recovery,

- and health status. *Journal of Psychosomatic Research*, 50, 29–37.
[https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(00\)00213-0](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(00)00213-0).
- Spence, J. & Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15.
- Sussman, S. (2013). Workaholism: A review. *Revista J. Adicc Rest Ther. Departments of Preventive Medicine and Psychology, University of Southern California*, 6 (1). doi: 10.4172/2155-6105.S6-001.
- Taris, T., Schaufely, W., & Verhoeven, L. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work -non – work conflict. *Applied psychology: An International Review*, 54, 37 - 60.
- Vega, A. y Moyano, E. (2010). Adicción al trabajo, Satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena. *Salud & sociedad*, 1 (3), 222-232.
- Vodanovich, S & Piotrowski, C. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict. *Organizational Development Journal*. 24. 84.

ANEXOS

ANEXO A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	MÉTODO	INSTRUMENTO
RIESGO DE ADICCIÓN AL TRABAJO E INTERACCIÓN TRABAJO- FAMILIA EN BOMBEROS VOLUNTARIOS DE LIMA METROPOLITANA, 2019.	General	General	General	Tipo y diseño	Cuestionario de Interacción trabajo – familia (SWING)
	¿Existe relación entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019?	<p>Existe relación entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción Trabajo – familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>Específicos</p> <p>1. Existe relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según la clase de trabajo en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>2. Existe relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según el estado civil en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>3. Existe relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según el sexo en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019</p> <p>4. Existe relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según la edad en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.</p>	<p>Establecer el nivel de relación que existe entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción Trabajo - Familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>Específicos</p> <p>1. Describir el nivel que más predomina de riesgo de adicción al trabajo en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>2. Describir el nivel que más predomina de las dimensiones de la interacción trabajo - familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>3. Describir el nivel que más predomina de las dimensiones de la interacción trabajo - familia según clases de trabajo en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>4. Describir el nivel que mas predomina de riesgo de adicción al trabajo según estado civil en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.</p>	<p>Nivel descriptivo, Correlacional, Diseño no experimental.</p> <p>2671 efectivos.</p> <p>Muestra = 330</p> <p>Estadísticos descriptivos: frecuencias y porcentajes Estadístico inferencial: K- S, Rho Spearman</p>	<p>La escala fue diseñada para el contexto europeo por Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hooff y Kimmunem (2005). Con una confiabilidad Alfa de Cronbach con valores obtenidos entre .77 y .89. Y la validez basada en una correlación significativa entre interacciones negativas ($r = .54, p < .01$) y los componentes de interacción positiva por la otra ($r = .61, p < .01$)</p> <p>Cuestionario de Riesgo de adicción al trabajo (WART)</p> <p>La prueba fue desarrollada por Robinson en 1999 denominada <i>Work Adicción Risk Test</i> la cual fue estudiada por primera vez en estudiantes estadounidenses, la cual consta de cinco dimensiones en las cuales están, tendencias compulsivas, control, auto absorción, incapacidad para delegar funciones y autovaloración. Con una confiabilidad Alfa de Cronbach de $r = .85$ y una validez sustentada en la consistencia interna de la prueba</p>

5. Existe relación significativa entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según el tiempo de servicio en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.

5. Describir el nivel que más predomina de riesgo de adicción al trabajo según grado de instrucción en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.

6. Determinar la relación que existe entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según el sexo en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.

7. Determinar la relación que existe entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según la edad en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.

8. Determinar la relación que existe entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según el tiempo de servicio en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.

9. Determinar la relación que existe entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones de la variable interacción trabajo – familia según el estado civil en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.

muestra un $a = .88$ y las puntuaciones se correlacionan con puntuaciones de ansiedad ($r = .40$) y comportamiento tipo A ($r = .37 - .50$). Y una fiabilidad satisfactoria de dos semanas de prueba – reevaluación ($r = .83$).

ANEXO B OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable: Adicción al trabajo

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Adicción al trabajo	La adicción al trabajo, se define como la indulgencia excesiva y preocupación por el trabajo, con la exclusión y daño de la salud, las relaciones íntimas y la participación por el cuidado de la familia (Robinson ,1999)	Tendencias compulsivas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apresuramiento en el desarrollo de sus actividades. 2. Pensamiento de ritmo acelerado. 3. Realiza diversas actividades al mismo tiempo. 4. Se compromete con actividades extras 5. Sentimiento de culpa por trabajo. 6. Desatiende sus actividades presentes por pensar en actividades futuras. 7. Exceso de tiempo laboral frente al desempeño de los demás trabajadores. 8. Se atribuye a trabajar bajo presión. 9. Dificultad para relajarse, generada por no estar en actividad laboral. 10. El trabajo dificulta el tiempo de ocio con amigos/ familia. 	3,5,6,7,8,14,15,18, 19 y 20	Ordinal
		Control	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impaciencia en el contexto laboral. 2. Irritabilidad cuando interfieren sus actividades. 3. Insatisfacción en el tiempo destinado para cada actividad. 4. Malhumor por que las actividades no resultan convenientes para la persona. 5. Enfado, resultado por la no comprensión de su perfección. 6. Alteración por no tener las cosas bajo control 7. Enfado consigo mismo cuando las actividades tienen un mínimo error. 	2,4,11,12,16,17 y 22	Polinómica Tipo Likert
		Auto absorción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insatisfacción por no aceptar respuestas ya brindadas. 2. Esfuerzo por lograr el primer puesto en las actividades. 3. Dedicación de mayor tiempo a las actividades laborales, frente a las actividades con familia/ amigos. 4. Desinterés por las actividades domesticas (cumpleaños, aniversarios). 5. Minuciosidad para la toma de decisiones. 	13,21,23,24 y 25	1= Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Muy de acuerdo
		Incapacidad para delegar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asume responsabilidades sin solicitar ayuda del contexto 	1	
		Autovaloración	<ol style="list-style-type: none"> 1. Importancia por los resultados de las actividades que realiza. 2. Interés por el resultado final, frente al desarrollo y proceso del proyecto 	9 y 10	

Variable: Interacción trabajo – familia

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Interacción Trabajo-Familia	Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009) Define la interacción Trabajo – familia como el conjunto de demandas propias del trabajo y la familia, son mutuamente incompatibles, por lo cual producen reacciones en algún aspecto.	Interacción negativa Trabajo- Familia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Irritabilidad en casa, generado por la carga laboral. 2. Falta de atención a las actividades domésticas por pensar en las actividades laborales. 3. Poca importancia a las actividades con familia/pareja/amigos, para realizar compromisos laborales. 4. Exceso de tiempo laboral frente a las obligaciones domésticas. 5. Falta de energía para las actividades con familia/pareja /amigos, por realizar actividades laborales. 6. Exceso de tiempo laboral frente a las actividades de ocio. 7. Las actividades laborales impiden el tiempo de descanso en casa. 8. Las actividades laborales, interfieren el tiempo con la familia/pareja/amigos. 	1,2,3,4,5,6,7 y 8	
		Interacción negativa Familia-Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Irritabilidad en el trabajo, generado por la interacción negativa en casa. 2. Falta de atención a las actividades laborales, por preocupación por situaciones domésticas. 3. Las dificultades con la familia/pareja/amigos, afectan el rendimiento laboral. 4. Las dificultades con la familia/pareja/amigos, afectan la motivación laboral, 	9,10,11 y 12	Ordinal
		Interacción positiva Trabajo-Familia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. La relación positiva en el trabajo, genera motivación para las actividades con la familia/pareja/amigos. 2. Desempeño adecuado de las actividades domésticas, generado por una buena relación laboral. 3. Cumplimiento de las actividades domésticas, generado por el desempeño y compromiso laboral. 4. Organización en casa, generado por una adecuada organización laboral. 5. La relación adecuada con familia/pareja/amigos, generado por las habilidades obtenidas en el trabajo. 	13,14,15,16 y 17	Politómica Tipo Likert
		Interacción positiva Familia-Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. La relación positiva con la familia/pareja /amigos, genera motivación para las actividades laborales. 2. Responsabilidad laboral, generada por la responsabilidad en casa. 3. Responsabilidad en las actividades laborales, generado por el compromiso en el hogar. 4. Organización en casa, genera una adecuada organización en las actividades laborales. 5. Autoconfianza en el desempeño laboral, generado por la organización en el hogar. 	18,19,20,21 y 22	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre

ANEXO C INSTRUMENTOS

Cuestionario original.

Fuente: *Ocupational Medicine* 2016; 66:341–342 doi:10.1093/occmed/kqv180

*Libre acceso de uso del instrumento.

The WART: Work Addiction Risk Test

Workaholism



Please answer the following questions concerning how you feel about various aspects of your work by choosing one of the five alternatives that best reflects your answer.

1. I prefer to do most things myself rather than ask for help.....	1	2	3	4
2. I get impatient when I have to wait for someone else or when something takes too long, such as long, slow-moving lines.....	1	2	3	4
3. I seem to be in a hurry and racing against the clock.....	1	2	3	4
4. I get irritated when I am interrupted while I am in the middle of something.....	1	2	3	4
5. I stay busy and keep many irons in the fire.....	1	2	3	4
6. I find myself doing two or three things at one time such as eating lunch and writing a memo, while talking on the phone.....	1	2	3	4
7. I overly commit myself by biting off more than I can chew.....	1	2	3	4
8. I feel guilty when I am not working on something.....	1	2	3	4
9. It is important that I see the concrete results of what I do.....	1	2	3	4
10. I am more interested in the final result of my work than in the process.....	1	2	3	4
11. Things do not seem to move fast enough or get done fast enough for me.....	1	2	3	4
12. I lose my temper when things don't go my way or work out to suit me.....	1	2	3	4
13. I ask the same question over again, without realizing it, after I've already been given the answer once.....	1	2	3	4
14. I spend a lot of time mentally planning and thinking about future events while tuning out the here and now.....	1	2	3	4
15. I find myself continuing to work after my coworkers have called it quits.....	1	2	3	4
16. I get angry when people don't meet my standards of perfection.....	1	2	3	4
17. I get upset when I am in situations where I cannot be in control.....	1	2	3	4
18. I put myself under pressure with self-imposed deadlines when I work.....	1	2	3	4
19. It is hard for me to relax when I'm not working.....	1	2	3	4
20. I spend more time working than on socializing with friends, on hobbies, or on leisure activities.....	1	2	3	4
21. I dive into projects to get a head start before all phases have been finalized.....	1	2	3	4
22. I get upset with myself for making even the smallest mistake.....	1	2	3	4
23. I put more thought, time, and energy into my work than I do into my relationships with friends and loved ones.....	1	2	3	4
24. I forget, ignore, or minimize birthdays, reunions, anniversaries, or holidays.....	1	2	3	4
25. I make important decisions before I have all the facts and have a chance to think them through thoroughly.....	1	2	3	4

WART

Riesgo de adición al trabajo

(Traducción, Javier Fernández-Montalvo y Enrique Echeburúa)

En esta sección encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral. Por favor. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

1	2	3	4
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

1.	Prefiero hacer las cosas por mí mismo en lugar de pedir ayuda a los demás.	1	2	3	4
2.	Me impaciento cuanto tengo que esperar a alguien o cuando algo se retrasa en el trabajo	1	2	3	4
3.	Me siento como si constantemente tuviese prisa y fuese a contra reloj	1	2	3	4
4.	Me irrito cuando alguien me interrumpe en el transcurso de una tarea.	1	2	3	4
5.	Siempre estoy ocupado y con muchos asuntos entre manos.	1	2	3	4
6.	Me sorprendo a mí mismo haciendo dos o tres cosas a la vez, como, por ejemplo, comer, hablar por teléfono y escribir algo.	1	2	3	4
7.	Me comprometo con más actividades de las que puedo hacer.	1	2	3	4
8.	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo.	1	2	3	4
9.	Es importante para mí ver los resultados concretos de lo que estoy haciendo.	1	2	3	4
10.	Estoy más interesado en el resultado final de mi trabajo que en el proceso.	1	2	3	4
11.	A mí me parece que las tareas no se hacen todo lo rápido que se podrían hacer.	1	2	3	4
12.	Me pongo de mal humor cuando las cosas no ocurren a mi manera o no resultan como a mí me conviene	1	2	3	4
13.	Cuando tengo una duda, pregunto lo mismo repetidas veces, aunque me hayan dado ya la respuesta.	1	2	3	4
14.	Pierdo mucho tiempo planeando y pensando acerca de los acontecimientos futuros mientras desatiendo lo de aquí y ahora	1	2	3	4
15.	Permanezco frecuentemente en el trabajo una vez que mis compañeros se han ido ya	1	2	3	4
16.	Me enfado cuando la gente no responde a mi modelo de perfección.	1	2	3	4
17.	Me altero cuando estoy en situaciones que escapan a mi control.	1	2	3	4
18.	Tiendo a estar bajo presión poniéndome yo mismo fechas-límite para terminar las tareas.	1	2	3	4
19.	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando.	1	2	3	4

20.	Paso más tiempo trabajando que en otro tipo de actividades (salidas con los amigos, aficiones, actividades de ocio, etc.).	1	2	3	4
21.	Me esfuerzo por ser el primero en todos los proyectos que me trazo	1	2	3	4
22.	Me enfado conmigo mismo cuando cometo el más mínimo error.	1	2	3	4
23.	Dedico más tiempo, energía y pensamientos a mi trabajo que a las relaciones con los amigos y las personas queridas.	1	2	3	4
24.	Habitualmente olvido, ignoro o resto importancia a los cumpleaños, las reuniones, los aniversarios o las vacaciones.	1	2	3	4
25.	Tomo las decisiones importantes después de que tengo todos los hechos sobre la mesa y tengo ocasión de pensar en ello desde el principio hasta el final	1	2	3	4

Nota: Reproducido con permiso del autor

SWING

English version

The following questions concern the influence your job has on your private life.

How often does it happen that...?

0 = *Never*

1 = *Sometimes*

2 = *Often*

3 = *Always*

	<i>Never</i>	<i>Sometimes</i>	<i>Often</i>	<i>Always</i>
1A ... you are irritable at home because your work is demanding?	0	1	2	3
1B ... you find it difficult to fulfill your domestic obligations because you are constantly thinking about your work?	0	1	2	3
1C ... you manage your time at home more efficiently as a result of the way you do your job?	0	1	2	3
1D ... you have to cancel appointments with your spouse/family/friends due to work-related commitments?	0	1	2	3
1E ... you are better able to interact with your spouse/family/friends as a result of the things you have learned at work?	0	1	2	3
1F ... you are better able to keep appointments at home because your job requires this as well?	0	1	2	3
1G ... your work schedule makes it difficult for you to fulfill your domestic obligations?	0	1	2	3
1H ... you do not have the energy to engage in leisure activities with your spouse/family/friends because of your job	0	1	2	3

0 = *Never*

1 = *Sometimes*

2 = *Often*

3 = *Always*

	<i>Never</i>	<i>Sometimes</i>	<i>Often</i>	<i>Always</i>
1I ... you have to work so hard that you do not have time for any of your hobbies?	0	1	2	3
1J ... you fulfill your domestic obligations better because of the things you have learned on your job?	0	1	2	3
1K ...your work obligations make it difficult for you to feel relaxed at home?	0	1	2	3
1L ... your work takes up time that you would have liked to spend with your spouse/family/friends?	0	1	2	3
1 M ... after a pleasant working day/working week, you feel more in the mood to engage in activities with your spouse/family/friends?	0	1	2	3

Cuestionario original proporcionado por el autor .

SWING

Interacción Trabajo – Familia

(Adaptación, Moreno,

2009)

En esta sección encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y privado. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el último año. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

CON QUÉ FRECUENCIA...

1.	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	0	1	2	3
2.	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	0	1	2	3
3.	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	0	1	2	3
4.	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	0	1	2	3
5.	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	0	1	2	3
6.	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	0	1	2	3
7.	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	0	1	2	3
8.	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	0	1	2	3
9.	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	0	1	2	3
10.	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	0	1	2	3
11.	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	0	1	2	3

12.	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	0	1	2	3
13.	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	0	1	2	3
14.	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	0	1	2	3
15.	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0	1	2	3
16.	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	0	1	2	3
17.	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	0	1	2	3
18.	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	0	1	2	3
19.	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	0	1	2	3
20.	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0	1	2	3
21.	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	0	1	2	3
22.	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	0	1	2	3

Nota: Reproducción con permiso del autor.

ANEXO D

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA



Ficha de datos :

Género Masculino Femenino

Edad años

Estudios realizados Secundaria Técnico, Superior o Universitario Mg, Dr.

Estado Civil Soltero/a Viudo/a Separado/a o Divorciado/a
 Con pareja, no conviviendo. Viviendo en pareja o casado/a.

Número de hijos

Situación laboral Eventual Indefinido o fijo Funcionario Personal voluntario Otros (especificar).....
.....

En su trabajo, ¿tiene personas a su cargo? No Sí

Años de experiencia como servicio voluntario años

Turno de trabajo voluntario Mañana Tarde Noche Rotatorio Otro (especificar).....
.....

ANEXO E

CARTAS DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"



Los Olivos, 03 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00187- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Marcos Roberto Pajuelo Herrera
Brigadier Mayor
4Ta Comandancia Departamental Lima – Centro del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú
Jr. Mariscal Miller 946 – Jesús María

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srita. **NUÑEZ CARHUAYO, SHEILA MARINA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando la aplicación de dos prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

ANEXO F CARTA DE AUTORIZACIÓN



IV COMANDANCIA DEPARTAMENTAL
LIMA CENTRO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

Lima, 22 de mayo de 2019

Mgtr.
MELISA SEVILLANO GAMBOA
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología UCV
Presente. –

ASUNTO : AUTORIZACION TRABAJO DE INVESTIGACION

REFERENCIA : CARTA INV N° 00187-2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia, esta Comandancia Departamental da autorización para que la señorita SHEILA MARINA NUÑEZ CARHUAYO, realice trabajos de investigación en las diferentes Compañías de la jurisdicción.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



Brigadier Mayor CBP
MARIO CARLOS CASARETO LA TORRE
Jefe de la IV Comandancia Departamental Lima Centro
Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú



JR. MARISCAL MILLER N° 946 JESÚS MARÍA

ANEXO G CARTA DE SOLICITUD DE USO DE INSTRUMENTO

Solicitud instrumento SWING (AUTOR ORIGINAL)



Lima – PERÚ, November 2nd, 2018

Author:

*Sabine Geurts
Professor of Work & Organizational Psychology
Radboud University
Behavioural Science Institute (BSI)*

Dear Madam:

I am writing to greet you cordially and introduce you to Miss SHEILA MARINA NÚÑEZ CARHUAYO, with DNI N° 4597888, final year student at Psychology School of our University; with registration code N° 6700237888. She will carry out her research work to choose the degree in psychology titled "Work addiction risk and Survey work-home interaction in the volunteer firemen in Lima Metropolitan, 2019". This research work has academic purposes, not for profit whatsoever, where a research test Survey work-home interaction will be carried out through the validity, the confiability, items analysis and tentative scales.

We thank you for advance to provide the facilities of the case by providing a letter of authorization for the use of the instrument in reference, only for academic purposes and so continue with the development of the research project.

In this opportunity I encourage the occasion to renew the feelings of my special consideration and personal esteem.

Yours sincerely,



Mgtr. Melissa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Solicitud Adaptación SWING



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 130- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Lima - PERÚ, 31 de octubre de 2018

Autor:

- Dr. Bernardo Moreno Jiménez
Catedrático Emérito, Facultad Psicología UAM

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **NUÑEZ CARHUAYO, SHEILA MARINA**, con DNI: 45972287 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700237888, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**RIESGO DE ADICCIÓN AL TRABAJO E INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA EN BOMBEROS VOLUNTARIOS EN LIMA METROPOLITANA, 2019**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará "El Cuestionario SWING", a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Solicitud de traducción WART



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 129- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Lima - PERÚ, 31 de octubre de 2018

Autor:

- Javier Fernández – Montalvo
Departamento de Ciencias de la Salud Universidad Pública de Navarra

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **NUÑEZ CARHUAYO, SHEILA MARINA**, con DNI: 45972287 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700237888, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"RIESGO DE ADICCIÓN AL TRABAJO E INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA EN BOMBEROS VOLUNTARIOS EN LIMA METROPOLITANA, 2019"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara El Cuestionario "Riesgo de Adicción al Trabajo" (WART), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Dra. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO H

AUTORIZACIÓN USO INSTRUMENTO

Autorización del uso del instrumento por el autor original

Author permission for instrument use  Recibidos x



Sheila Marina Nuñez

8 oct. 2018 9:06



Dear: Debby Beckers Thanks for the prompt response. I request the questionnaire (SWING) Survey Work- Home Interaction - Nijmegen To be used in the research that




Beckers, D.G.J. (Debby) <d.beckers@psych.ru.nl>

10 oct. 2018 2:25



para mí ▾

 inglés ▾ >  español ▾ Traducir mensaje

Desactivar para: inglés x

Dear Sheila,

Prof. Dr. Sabine Geurts is the author of the SWING. She gives you permission to use the SWING-questionnaire for your research (scientific articles, dissertation) and education (writing a master/bachelor thesis), but you cannot use the SWING for commercial purposes.

In the attachment, you can find two helpful documents:

- the SWING questionnaire in English, including norm-scores.
- And a scientific paper on the validation and psychometric quality of the questionnaire.

Please refer to these documents in your research paper.

Good luck with your research on work-home balance!

Best wishes, also on behalf of Sabine Geurts,

Debby Beckers.

Autorización de la adaptación del instrumento



Bernardo Moreno <bernardo.moreno@uam.es>

28 oct. 2018 13:48

para mí ▾

Apreciada Sheila,

Gracias por tu interes en nuestro trabajo sobre el tema

Te envio el cuestionario SWING en el formato que utilizamos.

La publicación del instrumento y el cuestionario contienen todas las indicaciones que se necesitan para su uso. Te envio tambien la publicacion original

Te envio tambien otras publicaciones nuestra sobre el tema por si pueden interesarte.

Espero que puedan ayudarte en tu trabajo

saludos cordiales

Bernardo

...

...

--

Bernardo Moreno-Jiménez

Catedrático emérito

Profesor del Departamento Psicología Biologica y de la Salud

Facultad de Psicología

UAM

Ciudad Universitaria de Cantoblanco

C/ Ivan Pavlov,6

28049 Madrid

Tlfno: 914975185

www.personalidadestresysalud.es

www.estresysalud/uam.es/esalud

QUESTIONNAIRE REVIEW

Work Addiction Risk Test

Brief history

Robinson first developed the Work Addiction Risk Test (WART) by studying samples of US students (1999). WART is a measure of workaholism which Robinson defined as an ‘overindulgence in and preoccupation with work, often to the exclusion and detriment of the workaholic’s health, intimate relationships, and participation in child rearing’ [1].

Description

The widely used test consists of 25 questions that were based on symptoms reported to doctors treating workaholics. The questions are self-rated on a 4-point Likert scale ranging from never true = 1 to always true = 4. Overall scores of 67–100 indicate highly workaholic tendencies, scores of 57–66 indicate moderate workaholic tendencies and scores less than 57 are considered normal. The test has been criticized by others as it is felt to focus more on measuring type-A behaviours and anxiety traits rather than a more contemporary view of workaholic addictive behaviours. More recently, the Bergen Work Addiction Scale has been developed to measure workaholism as an addiction. [2]

Items

Robinson and Flowers suggested that five dimensions were analysed by the questions within the test [3]:

Dimension	Examples of questions within the test
Compulsive tendencies	‘I seem to be in a hurry and racing against the clock’
Control	‘I get impatient when I have to wait for someone else...’
Impaired communication/ self-absorption	‘I forget, ignore or minimize important family celebrations...’
Inability to delegate	‘I prefer to do most things myself rather than ask for help’
Self-worth	‘It is important that I see the concrete results of what I do’

Validity

Validity testing has largely been undertaken by its author. A total of 363 college students completed a battery of tests

including the WART. Internal consistency of the scores was ($\alpha = 0.88$) and WART scores correlated with generalized anxiety ($r = 0.40$) and type-A behaviour ($r = 0.37$ – 0.50) [1]. Satisfactory two-week test-retest reliability ($r = 0.83$) was found in a sample of 50 US students and the coefficient alpha for the individual items was 0.85 [4]. Validity studies have largely used non-representative samples of either undergraduates or members of Workaholics Anonymous and the validity of the test has been questioned [5]. In addition, a lack of understanding as to how workaholism should be measured or defined between studies and in comparison with other work addiction tests has been noted [5–7].

Key research

All physicians at a French University hospital were invited to complete the WART as a survey and 13% were found to be highly work addicted [8]. A total of 126 Polish academic workers were asked to complete both the WART and the general health questionnaire. Sixty-six per cent of the subjects were classified as having a moderate to high risk of workaholism and the study suggested workaholism is associated with poorer mental health [7].

Source

The WART is widely available in the public domain and is not protected by copyright.

Rachel Sharp

e-mail: rachel.sharp@hobsonhealth.co.uk

References

- Robinson RE. The Work Addiction Risk Test: development of a tentative measure of workaholism. *Percept Mot Skills* 1999;88:199–210.
- Andreassen CS, Griffiths MD, Hedland J, Pallesen S. Development of a work addiction scale. *Scand J Psychol* 2012;53:265–272.
- Flowers CP, Robinson B. A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Eduk Psychol Meas* 2002;62:517–526.
- Robinson BE, Post P. Validity of the Work Addiction Risk Test. *Percept Mot Skills* 1994;78:337–338.
- Cecilie Schou Andreassen. Workaholism: an overview and current status of the research. *J Behav Addict* 2014;3:1–11.
- Patel AS, Bowler MC, Bowler JL, Meibe SA. A meta-analysis of Workaholism. *Int J Bus Manag* 2012;7:2–17.

AgentNo need. The form does not ask for an ISBN. Also, Occupational Medicine is a journal so it has an ISSN which is 0962-7480.

OXFORD UNIVERSITY PRESS Academic

United Kingdom | About Us | Jobs | Contact Us | Help
Sign In | Register | My Account | Basket 0 items
Keyword, Author, ISBN, Title Search

Arts & Humanities | Dictionaries & Reference | Law | Medicine & Health | Science & Mathematics | Social Sciences | Journals | Higher Education

You are here: Home Page > Rights & Permissions > Permissions > Permissions Request Form

Permissions
Permissions Request Form

Permissions Request Form

Success Thank you for submitting your permissions request.
We have received this request, which will be dealt with as soon as possible. However, we ask all applicants to allow up to 4-6 weeks for processing.
If you have any image files or supporting materials for your request, please upload them here .
(Please note, attachments of more than 3MB may get blocked by OUP's firewall).
If you have any queries or amendments, or you have not heard from us within this time frame, please telephone us on 01865 353 401 during UK office hours.
Do not submit duplicate requests as these will bog up the system.

Enter your email address
Sign Up for Email

Connect with OUP
f t t W

You can contact via the same chat service or by sending an e-mail to customercare@copyright.com

Autorización de la adaptación del instrumento



"Javier Fernández-Montalvo"

para mí ▾

29 oct. 2018 3:11 ☆

Estimada Sheila:

Muchas gracias por ponerse en contacto conmigo. Por mi parte, tiene el permiso para usar la versión española del cuestionario de adicción al trabajo.

Le deseo que le vaya bien con su proyecto y cualquier cosa que necesite, no dude en ponerse en contacto conmigo.

Un saludo,

Javier Fernández-Montalvo

El Lun, 29 de Octubre de 2018, 8:24, Sheila Marina Nuñez escribió:

> *Estimado:*

> *Dr. *JAVIER FERNANDEZ MONTALVO

> CIENCIAS DE LA SALUD

> Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señores:

CGBP

Con el debido respeto me presento ante usted, mi nombre es **Sheila Marina Núñez Carhuayo**, con DNI 45972287, Estudiante del XI ciclo de la carrera de psicología en la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Riesgo de Adicción al trabajo e Interacción Trabajo – Familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019**; y para ello quisiera contar con su valiosa participación.

El proceso consiste en la aplicación de una ficha socio demográfica y dos pruebas psicológicas: **WART**, la cual mide el **Riesgo de adicción al trabajo de Robinson** y **SWING** que da indicadores de la **Interacción trabajo – familia de Geurts**.

De aceptar participar en la investigación, afirma haber sido informado de todos los procedimientos correspondientes. Además, los datos obtenidos están bajo confidencialidad según la **ley de protección de datos personales N° 29783**.

En caso tenga alguna duda referente a la evaluación, se le explicara detalladamente.

Gracias por su colaboración.

Atte. Sheila Núñez Carhuayo

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
Con número de DNI: acepto participar en la investigación **Riesgo de adicción al trabajo e Interacción Trabajo – Familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019** de Sheila Marina Núñez Carhuayo.

Acepto los términos de confidencialidad.

Día:...../...../.....

Firma

ANEXO J

RESULTADOS DEL PILOTO

Resultado del coeficiente V Aiken

Tabla 13

Evidencias de validez basadas en el contenido del cuestionario de Riesgo de adicción al trabajo por medio del coeficiente V de Aiken

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Juez 6			Juez 7			Juez 8			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	96%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	96%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
15	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	92%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	96%	Sí
18	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	96%	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	96%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
23	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	96%	Sí
24	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	96%	Sí
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

En la tabla 13, se aprecia que los ocho jueces expertos consultados coinciden en manifestar su acuerdo con respecto a las preguntas que se formulan en el cuestionario de adicción al trabajo, alcanzando un coeficiente V de Aiken de 100 %, lo que indica que esta prueba reúne evidencias de validez de contenido, por otro lado existen ítems con observaciones, las cuales se consideran para ser reformuladas, no obstante, los ítems son aceptados por mantener el porcentaje aceptado superior al 80 %, para corroborar el nivel en que los ítems indican el dominio o la claridad del contenido (Merino, 2018).

Tabla 14

Evidencias de validez basadas en el contenido del cuestionario de interacción trabajo – familia por medio del coeficiente V de Aiken

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Juez 6			Juez 7			Juez 8			Acie rtos	V. de Aiken	Acepta ble
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	23	96%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	92%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	96%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	96%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

En la tabla 14, se aprecia que los ocho jueces expertos consultados coinciden en manifestar su acuerdo con respecto a las preguntas que se formulan en cuestionario de interacción trabajo - familia, alcanzando un coeficiente V de Aiken de 100 %, lo que indica que esta prueba reúne evidencias de validez de contenido, por otro lado existen ítems con observaciones, las cuales se consideran para ser reformuladas, no obstante , los ítems son aceptados por mantener el porcentaje aceptado superior al 80 %, para corroborar el nivel en que los ítems indican el dominio o la claridad del contenido (Merino, 2018).

Prueba Binomial de la prueba piloto de los instrumentos

Tabla 15

Evidencias de validez de contenido en relación a la evaluación de criterios de 8 jueces en el cuestionario de Riesgo de adicción al trabajo por medio de la prueba binomial.

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	p
A_item1	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item2	Grupo 1	SI	23	.96	.50	.000
	Grupo 2	NO	1	.04		
	Total		24	1.00		
A_item3	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item4	Grupo 1	SI	23	.96	.50	.000
	Grupo 2	NO	1	.04		
	Total		24	1.00		
A_item5	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item6	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item7	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item8	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item9	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item10	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item11	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item12	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item13	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item14	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item15	Grupo 1	SI	22	.92	.50	.000
	Grupo 2	NO	2	.08		
	Total		24	1.00		
A_item16	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item17	Grupo 1	SI	23	.96	.50	.000
	Grupo 2	NO	1	.04		
	Total		24	1.00		
A_item18	Grupo 1	SI	23	.96	.50	.000
	Grupo 2	NO	1	.04		
	Total		24	1.00		
A_item19	Grupo 1	SI	23	.96	.50	.000
	Grupo 2	NO	1	.04		
	Total		24	1.00		

A_item20	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item21	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item22	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
A_item23	Grupo 1	SI	23	.96	.50	.000
	Grupo 2	NO	1	.04		
	Total		24	1.00		
A_item24	Grupo 1	SI	23	.96	.50	.000
	Grupo 2	NO	1	.04		
	Total		24	1.00		
A_item25	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		

Nota: p = Nivel de significancia de cada Ítem. N = Cantidad de calificación de los jurados.

En la tabla 15, se observa que la prueba binomial tiene resultados por adecuados para la aceptación de los ítems $p < .05$ para los ítems del cuestionario riesgo de adicción al trabajo (Hernández, Fernández y Baptista la muestra, 2015)

Tabla 16

Evidencias de validez de contenido en relación a la evaluación de criterios de 8 jueces en el cuestionario de Interacción trabajo- familia (SWING) por medio de la prueba binomial.

Prueba binomial						
	Categoría		N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
I_ítem1	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_ítem2	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_ítem3	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_ítem4	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_ítem5	Grupo 1	SI	23	.96	.50	.000
	Grupo 2	NO	1	.04		
	Total		24	1.00		
I_ítem6	Grupo 1	SI	22	.92	.50	.000
	Grupo 2	NO	2	.08		
	Total		24	1.00		
I_ítem7	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_ítem8	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_ítem9	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_ítem10	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000

	Total		24	1.00		
I_item11	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_item12	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_item13	Grupo 1	SI	23	.96	.50	.000
	Grupo 2	NO	1	.04		
	Total		24	1.00		
I_item14	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_item15	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_item16	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_item17	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_item18	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_item19	Grupo 1	SI	23	.96	.50	.000
	Grupo 2	NO	1	.04		
	Total		24	1.00		
I_item20	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_item21	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		
I_item22	Grupo 1	SI	24	1.00	.50	.000
	Total		24	1.00		

Nota: p = Nivel de significancia de cada Ítem. N = Cantidad de calificación de los jurados.

En la tabla 16, se observa que la prueba binomial tiene resultados por adecuados para la aceptación de los ítems $p < .05$ para los ítems del cuestionario trabajo – familia (SWING) (Hernández, Fernández y Baptista la muestra, 2015)

Resultados de la prueba K –S de la prueba piloto

Tabla 17

Prueba de Normalidad de los instrumentos utilizados en la prueba piloto.

Pruebas de Normalidad			
Kolmogorov- Smirnov			
	Estadístico	N	p
WART	0.112	54	0.09
Interacción negativa trabajo - familia	0.125	54	0.035
Interacción negativa familia - trabajo	0.236	54	0.000
interacción positiva trabajo - familia	0.136	54	0.014
Interacción positiva familia - trabajo	0.225	54	0.000

Nota: N = cantidad de ítems de la prueba; p = valor de significancia

En la tabla 17, podemos observar que los resultados de la prueba de K- S cuentan con significancia $p > 0.05$, por lo cual tiene una distribución normal (Hernández, Fernández y Baptista la muestra, 2015)

Tabla 18

Análisis de fiabilidad del Instrumento WART

Análisis de Fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N
0.757	25

Nota: N = cantidad de ítems de la prueba.

En la tabla18, podemos observar que resultados del análisis de consistencia interna nos da un resultado, $\alpha = .757$, en donde los resultados mas cercanos a 1 muestran una confiabilidad aceptada (Hernández, Fernández y Baptista la muestra, 2015).

Tabla 19

Análisis de fiabilidad del Instrumento SWING

Análisis de Fiabilidad		
	Alpha de Cronbach	N
Interacción negativa trabajo - familia	0.855	8
Interaccion negativa familia - trabajo	0.556	4
Interacción positiva trabajo - familia	0.791	5
Interacción positiva familia - trabajo	0.807	5

Nota: N = cantidad de ítems.

En la tabla, podemos observar que resultados del análisis de consistencia interna nos da un resultado, $\alpha = 0.855$, $\alpha = 0.556$, $\alpha = 0.791$, $\alpha = 0.807$ en las dimensiones de la variable Interacción trabajo - familia en donde los resultados mas cercanos a 1 muestran una confiabilidad aceptada (Hernández, Fernández y Baptista la muestra, 2015).

Tabla 20

Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces del instrumento que mide Riesgo de adicción al trabajo (WART)

ITEM ORIGINAL	JUEZ1	JUEZ2	JUEZ3	JUEZ4	JUEZ5	JUEZ6	JUEZ 7	JUEZ 8	ITEM REVISADO
	Dr. Luis Alberto Barboza Zelada	Dr. Julio César Castro García	Mg. José Luis Pereyra Quiñones	Mg. Juan Walter Pomahuacre Carhuaya	Mg. Tomas Quispe Gregorio Ernesto	Mg. Alexander Pacaya Taminche	Mg. Victor Espino Sedano	Mg. Erika Estrada Alomia	
	CPP 3616	CPP 2283	CPP 4539	CPP 14834	CPP 7249	CPP 25918	CPP4914	CPP 12224	
ITEM2	Me impaciento cuando tengo que esperar a alguien o cuando algo se retrasa.	-	-	Me impaciento cuando tengo que esperar a alguien o cuando algo se retrasa en el trabajo.	-	-	-	-	Me impaciento cuando tengo que esperar a alguien o cuando algo se retrasa en el trabajo.
ITEM4	Me irrito cuando alguien me interrumpe en el transcurso de una tarea.	-	-	Me irrito cuando alguien me interrumpe en el transcurso de una tarea laboral.	-	-	-	-	<i>Igual a la original</i>
ITEM15	Permanezco frecuentemente en el trabajo una vez que mis compañeros se han ido.	Frecuentemente permanezco en mi trabajo una vez que mis compañeros se han ido.	-	Permanezco en el trabajo una vez que mis compañeros se han ido	-	-	-	-	Permanezco en el trabajo una vez que mis compañeros se han ido.
ITEM17	Me altero cuando estoy en situaciones que escapan a mi control.	-	-	Me altero cuando estoy en situaciones que escapan de mi control.	-	-	-	-	<i>Me altero cuando estoy en situaciones que no puedo controlar.</i>
ITEM18	Tiendo estar bajo presión yo mismo al fijarme fechas límites para terminar las tareas.	Tiendo a estar bajo presión yo mismo al fijarme fechas límites para terminar las tareas.	-	-	-	-	-	-	Tiendo a estar bajo presión al fijarme yo mismo fechas límites para terminar las tareas.
ITEM19	Resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando.	-	Cuando no estoy trabajando resulta difícil relajarme.	-	-	-	-	-	Cuando no estoy trabajando resulta difícil relajarme
ITEM23	Me dedico más tiempo trabajando que en otro tipo de actividades (salida con amigos, aficiones, actividades de ocio, etc.)	Me dedico más tiempo al trabajo, que en otro tipo de actividades (salida con amigos, aficiones, actividades de ocio, etc.)	-	-	-	-	-	-	Me dedico más tiempo al trabajo, que en otro tipo de actividades (salida con amigos, aficiones, actividades de ocio, etc.)
ITEM24	Habitualmente olvido, ignoro o resto importancia a los cumpleaños, las reuniones, los aniversarios o las vacaciones.	-	-	Olvido, ignoro o resto importancia a los cumpleaños, las reuniones, los aniversarios o las vacaciones.	-	-	-	-	Olvido, ignoro o resto importancia a los cumpleaños, las reuniones, los aniversarios o las vacaciones.

Nota: Solo se consideran los ítems que presentaron sugerencias/observaciones por los jueces.

Tabla 21

Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces del Cuestionario de Interacción trabajo – familia (SWING)

ITEM ORIGINAL	JUEZ1 Dr. Luis Alberto Barboza Zelada CPP 3616	JUEZ2 Dr. Julio César Castro García CPP 2283	JUEZ3 Mg. José Luis Pereyra Quiñones CPP 4539	JUEZ4 Mg. Juan Walter Pomahuacre Carhuayal CPP 14834	JUEZ5 Mg. Tomas Quispe Gregorio Ernesto CPP 7249	JUEZ6 Mg. Alexander Pacaya Taminche CPP 25918	JUEZ 7 Mg. Victor Espino Sedano CPP4914	JUEZ 8 Mg. Erika Estrada Alomia CPP 12224	ITEM REVISADO
ITEM2	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos.	-	.		-	No tienes energía suficiente para realizar actividades familia.	-	-	<i>Igual a la original</i>
ITEM6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.	-	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus pasatiempos	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus pasatiempos favoritos	.	-	-	-	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus pasatiempos
ITEM13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.	-	-	Después de una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja /familia/amigos.	-	-	-	-	Después de una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja /familia/amigos.
ITEM19	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente por que en casa debes hacer lo mismo.	-	-	Te tomas las responsabilidades en casa muy seriamente y debes hacer lo mismo en el trabajo.	-	-	-	-	Te tomas las responsabilidades en casa muy seriamente y debes hacer lo mismo en el trabajo.

Nota: Solo se consideran los ítems que presentaron sugerencias/observaciones por los jueces.

ANEXO K

CRITERIO DE JUECES

Sustento de validez de contenido

Juez 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... *Riesgo Adición al Trabajo (WAAT)*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador *Dr. Mg: Luis Alberto Barboza Zelada*

DNI: *07068974*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>Univ. San Martín de Porres</i>	<i>Psicología - Hospital</i>	<i>1992 - 2002</i>
02	<i>Univ. César Vallejo</i>	<i>Doctor en Psicología</i>	<i>2011 - 2018</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>UNESCO OMS/OPS</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>Lima</i>	<i>1987 - 2018</i>	<i>Psicólogo Educativo</i>
02	<i>Univ. César Vallejo</i>	<i>Docente Univ.</i>	<i>Lima</i>	<i>2011 - 2018</i>	<i>Asesor Metodológico</i>
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
 Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C. Ps. P. 3516
 26 de abril del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... *Interacción Trabajo-Familia (SWING)*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador *Dr. Mg: Luis Alberto Barboza Zelada*

DNI: *07068974*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>Univ. San Martín de Porres</i>	<i>Psicología - Hospital</i>	<i>1992 - 2002</i>
02	<i>Univ. César Vallejo</i>	<i>Doctor en Psicología</i>	<i>2013 - 2017</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>UNESCO OMS/OPS</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>Lima</i>	<i>1987 - 2018</i>	<i>Psicólogo Educativo</i>
02	<i>Univ. César Vallejo</i>	<i>Docente Univ.</i>	<i>Lima</i>	<i>2011 - 2018</i>	<i>Asesor Metodológico</i>
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
 Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C. Ps. P. 3516
 26 de abril del 2019

Juez 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... *Riesgo de reducción al trabajo (WSPR)*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador *Dr. Mg. Castro García, Julio César*

DNI: *08031366*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	José Garcilaso de la Vega	Psicología Organizacional	1981 - 1986
02	Federico Villaverde	Organizacional	2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	César Vallejo	Docente	Lima	2017	Docente
02	Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1992	Docente
03	Científicos del Jur	Docente	Lima	2016	Docente

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
 Dr. Julio César Castro García
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. 2283

20 de abril del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... *Interacción - Trabajo Familiar (SWING)*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador *Dr. Mg. Castro García, Julio César*

DNI: *08031366*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	José Garcilaso de la Vega	Psicología Organizacional	1981 - 1986
02	Federico Villaverde	Organizacional	2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	César Vallejo	Docente	Lima	2017	DTC
02	Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1992	DTC
03	Científicos del Jur	Docente	Lima	2016	DTC

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
 Dr. Julio César Castro García
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. 2283

20 de abril del 2019

Juez 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... *Revisión de Adición al Trabajo (WART)*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *José Luis Perroya Quiñones*

DNI: *08004265*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>UNPV facultad de psicología</i>	<i>psicología industrial</i>	<i>1980-87</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>NOTEST</i>	<i>Investigador</i>	<i>Rímico</i>	<i>2000-2019</i>	<i>Diseñador de Test</i>
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29...de abril del 2019

Mgr. José Luis Perroya Quiñones
 Psicólogo Colegiado
 CPSP 4539



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... *Interacción Trabajo - Familia (SWINB)*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *José Luis Perroya Quiñones*

DNI: *08004265*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>UNPV facultad de psicología</i>	<i>psicología industrial</i>	<i>1980-87</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>NOTEST</i>	<i>Investigador</i>	<i>Rímico</i>	<i>2000-2019</i>	<i>Diseñador de Test</i>
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29...de abril del 2019

Mgr. José Luis Perroya Quiñones
 Psicólogo Colegiado
 CPSP 4539

Juez 4



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... Riesgo Adicción al Trabajo (WART)

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / MSc. Juan Walter Romahuacá Carhuayán

DNI: 41866762

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPCH	Estadística en investigación	2014 - 2015
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					
03					

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



....de abril del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... Interacción Trabajo - Familia (SWIF)

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / MSc. Juan Walter Romahuacá Carhuayán

DNI: 41866762

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPCH	Estadística	2014 - 2015
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					
03					

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



....de abril del 2019

Juez 5



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO. Riesgo Adicción al Trabajo (WART)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. T. M.A.S. GUSTAVO GARCERAN FERNANDO

DNI: 09366493

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	DIRINCRI-PNP	FORENSE	20 AÑOS
02	UPSMP	PSICOLOGIA	6 AÑOS (1990-1996)

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP	PERITO	SURQUILLO	32 AÑOS	PSICOLOGO
02	UCV	DOCENTE	LOS OLIVOS	3 AÑOS	DOCENCIA
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de abril del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO. Interacción Trabajo - Familia (SWINB)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. T. M.A.S. GUSTAVO GARCERAN FERNANDO

DNI: 09366493

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	DIRINCRI-PNP	FORENSE	20 AÑOS
02	UPSMP	PSICOLOGIA	6 AÑOS (1990-1996)

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP	PERITO	SURQUILLO	32 AÑOS	PSICOLOGO
02	UCV	DOCENTE	LOS OLIVOS	3 AÑOS	DOCENCIA
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... Riesgo de Adicción al Trabajo (WART)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Alexander Pacaya Tamínche

DNI: 05352621

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional del Callao	Psicología y Neuropsicología	2015 - 2017
02	Universidad Católica de Ambato	Licenciado en Psicología	2008 - 12
03	Universidad Católica de Píscos	Psicología	1997 - 2001

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima	Diciembre 2016	Docente
02	Alca Com./Luz	Gerente OTH	Lima	Diciembre 2016	Gerente OTH del Hospital
03	Municipalidad de Cerro de Pasco	Coordinador	Pasco	2013 - 15	Coordinador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de abril del 2019

ALEXANDER PACAYA TAMINCHE
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. 25918

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... Interacción Trabajo - Familia (SWINB)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Alexander Pacaya Tamínche

DNI: 05352621

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional del Callao	Psicología y Neuropsicología	2015 - 2017
02	Universidad Católica de Ambato	Licenciado en Psicología	2008 - 2012
03	Universidad Católica de Píscos	Psicología	1997 - 2001

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima	Diciembre 2016	Docente
02	Alca Com./Luz	Gerente OTH	Lima	Diciembre 2016	Gerente OTH del Hospital
03	Municipalidad de Cerro de Pasco	Coordinador	Pasco	2013 - 2015	Coordinador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de abril del 2019

ALEXANDER PACAYA TAMINCHE
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. 25918

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO INTERACCIÓN TRABAJO - FAMILIA

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mgs: Víctor Espino Sedano

DNI: 07198999

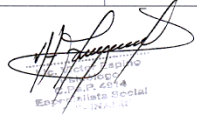
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U. INCA Garcilaso de la Vega	Psicología	1983-1988
02	U. César Vallejo	Maestría	2013-2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INSAFIP	Psicólogo	Pueblo Libre	1992 - No Fecha	Eq. Técnico
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. Víctor Espino Sedano
 Psicólogo
 Experto en Psicología Social

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

....de abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO RIESGO DE ADICCIÓN AL TRABAJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mgs: Víctor Espino Sedano

DNI: 07198999

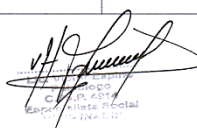
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U. INCA Garcilaso de la Vega	Psicología	1983-1988
02	U. César Vallejo	Maestría	2013-2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INSAFIP	Psicólogo	Pueblo Libre	1992 - No Fecha	Eq. Técnico
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. Víctor Espino Sedano
 Psicólogo
 Experto en Psicología Social

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

....de abril del 2019

Juez 8

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... *Pruebas de Aplicación al Trabajo (WAT)*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Carla Estela Alarcón*

DNI: *09904133*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>UNAM</i>	<i>clínica</i>	<i>2005 - 2010</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>VCV</i>	<i>DTC</i>	<i>Lima</i>	<i>2013 - 2019</i>	<i>DTC - coord.</i>
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

....de abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... *Interacción Trabajo - Familia (SWIF)*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Carla Estela Alarcón*

DNI: *09904133*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>UNMSM</i>	<i>clínica</i>	<i>2009 - 2010</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>VCV</i>	<i>DTC</i>	<i>Lima</i>	<i>2013 - 2019</i>	<i>DTC - coord.</i>
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

13...de abril del 2019

ANEXO L RESULTADOS ADICIONALES DE LA MUESTRA FINAL

Tabla 22

Características de los participantes de la muestra

Características de los participantes		N	%
Sexo	Mujeres	74	22.4
	Hombres	256	77.6
Edad	18-23 años	55	16.7
	24-30 años	115	34.8
	31-40 años	91	27.6
	41-mas años	69	20.9
Estudios realizados	Secundaria	60	18.2
	Sup. -Univ.	254	77.0
	Mg.-Dr.	16	4.8
Estado civil	Soltero	187	56.7
	En pareja	32	9.7
	Viudo	6	1.8
	Casado	79	23.9
Hijos	Separado - Divorciado	26	7.9
	0	192	58.2
	1	85	25.8
	2	35	10.6
Trabajo	3 - mas	17	5.2
	Eventual	29	8.8
	Indefinido	137	41.5
	Funcionario	24	7.3
	personal voluntario	126	38.2
Personas a cargo	Otros	14	4.2
	Si	221	67.0
	No	109	33.0
Tiempo de experiencia en servicio voluntario	0	22	6.7
	1 - 3 años	123	37.3
	4- 6 años	79	23.9
	7- 12 años	32	9.7
	13 - mas	74	22.4
Turnos de servicio voluntario	Mañana	28	8.5
	Tarde	17	5.2
	Noche	48	14.5
	Rotatorio	219	66.4
	Tiempo libre	18	5.5
N		330	100.0

Nota: N = cantidad de efectivos; % = porcentaje representativo de la población según variable sociodemográfica.

En la tabla 1se puede observar las características de la población encuestada de bomberos para la investigación en las cuales se presenta las variables, indicadores, numero de participantes y frecuencia.

BAREMOS

Tabla 23

Baremos del cuestionario WART (Riesgo de adicción al trabajo), para ambos sexos.

Escala	PC	Mi	Ma	Categoría	Intervalo
Puntaje General WART	75			Alto	61 - 99
	50	34	99	Medio	54 - 60
	25			Bajo	34 - 53


Nota: PC: Percentiles; Mi: Rango mínimo; Ma: Rango máximo.

Tabla 24

Baremos del cuestionario SWING (Interacción trabajo – familia, para ambos sexos).

Escala	PC	Mi	Ma	Categoría	Intervalo
I - Trabajo - Familia	75			Alto	7 -19
	50	0	19	Medio	4-6
	25			Bajo	0 - 3
I - Familia - Trabajo	75			Alto	2- 9
	50	0	9	Medio	1- 1.5
	25			Bajo	0 – 0.5
I + Trabajo - Familia	75			Alto	11 - 15
	50	0	15	Medio	9- 10
	25			Bajo	0- 8
I + Familia- Trabajo	75			Alto	13 - 15
	50	0	15	Medio	11 -12
	25			Bajo	0- 10

Nota: PC: Percentiles; Mi: Rango mínimo; Ma: Rango máximo.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Oriana Rivera Lozada de Bonitlla docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte (los olivos) de la tesis titulada

"Riesgo de adicción al trabajo e interacción Trabajo – Familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019"

, de la estudiante: Núñez Carhuayo, Sheila Marina constato que la investigación tiene un índice de similitud de **15%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lima, 13 de septiembre de 2019



.....
Firma

Oriana Rivera Lozada de Bonilla

DNI: 48664887

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

01498&s=3&o=1171834838&lang=es

SHEYL2.docx

16 de 33

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.autonoma.e...	5 %
2	bv.ut.suagm.edu	1 %
3	Entregado a Universida...	1 %
4	Entregado a Universida...	1 %
5	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
6	Entregado a Universida...	1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Riesgo de adicción al trabajo e interacción Trabajo – Familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:
Bl. Nuñez Cathuyo, Sheila Marina (ORCID: 0000-0003-3189-5276)

ASESORA:
Dr. Rivera Lozada de Bontila, Oviara (ORCID: 0000-0002-6516-3570)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo Organizacional


15

High Resolution Activado

Text-only Report

12929

ANEXO Ñ AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Sheila Marina, Núñez Carhuayo, identificado con DNI N° 45972287, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Riesgo de Adicción al trabajo e interacción Trabajo – Familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 45972287

FECHA: 19 de Agosto del 2019

Elaboró	Dirección de investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO O

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Núñez Carhuayo, Sheila Marina
D.N.I. : 45972287
Domicilio : Jr. 23 de diciembre 369 Independencia
Teléfono : Fijo: 014897116 Móvil : 994348353
E-mail : sheila280210@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Núñez Carhuayo, Sheila Marina

Título de la tesis:

Riesgo de adicción al trabajo e interacción Trabajo – Familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 13/09/2019

ANEXO P AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA*

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Núñez Carhuayo, Sheila Marina

INFORME TITULADO:

Riesgo de adicción al trabajo e interacción Trabajo – Familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 13/09/2019

NOTA O MENCIÓN: 14



Rosario Quiroz, Fernando Joel
Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019