

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA



(Creada por Ley N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

**WORKAHOLISMO Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS
DEL DISTRITO DE YAULI - HUANCABELICA**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

PRESENTADO POR:

Mg. Julio César MARCOS TALAVERANO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN:
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

HUANCABELICA, PERÚ

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADO POR LEY N° 25265)

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dra. HOCES LA ROSA Zeida Patricia**,
Dra. URIOL ALVA Antonieta del Pilar y **Dr. ANTEZANA IPARRAGUIRRE Regulo Pastor**.

Asesor: Dr. Estanislao CONTRERAS ANGULO.

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y modificado con Resolución N° 0552-2021-CU-UNH.

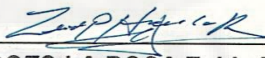
El Candidato al **GRADO DE DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.**

Don, **Julio Cesar MARCOS TALAVERANO**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **WORKAHOLISMO Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE YAULI - HUANCAVELICA**. Mediante Resolución Directoral N° 1011-2021-EPG-R/UNH, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.

Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación de forma síncrona, a través del Aplicativo Microsoft Teams, aprobado con Resolución N° 0340-2020-EPG-R/UNH, realizándose la deliberación, calificación y resultando:

Con el calificativo: Aprobado ☒ Por: Unanimidad
Desaprobado ☐

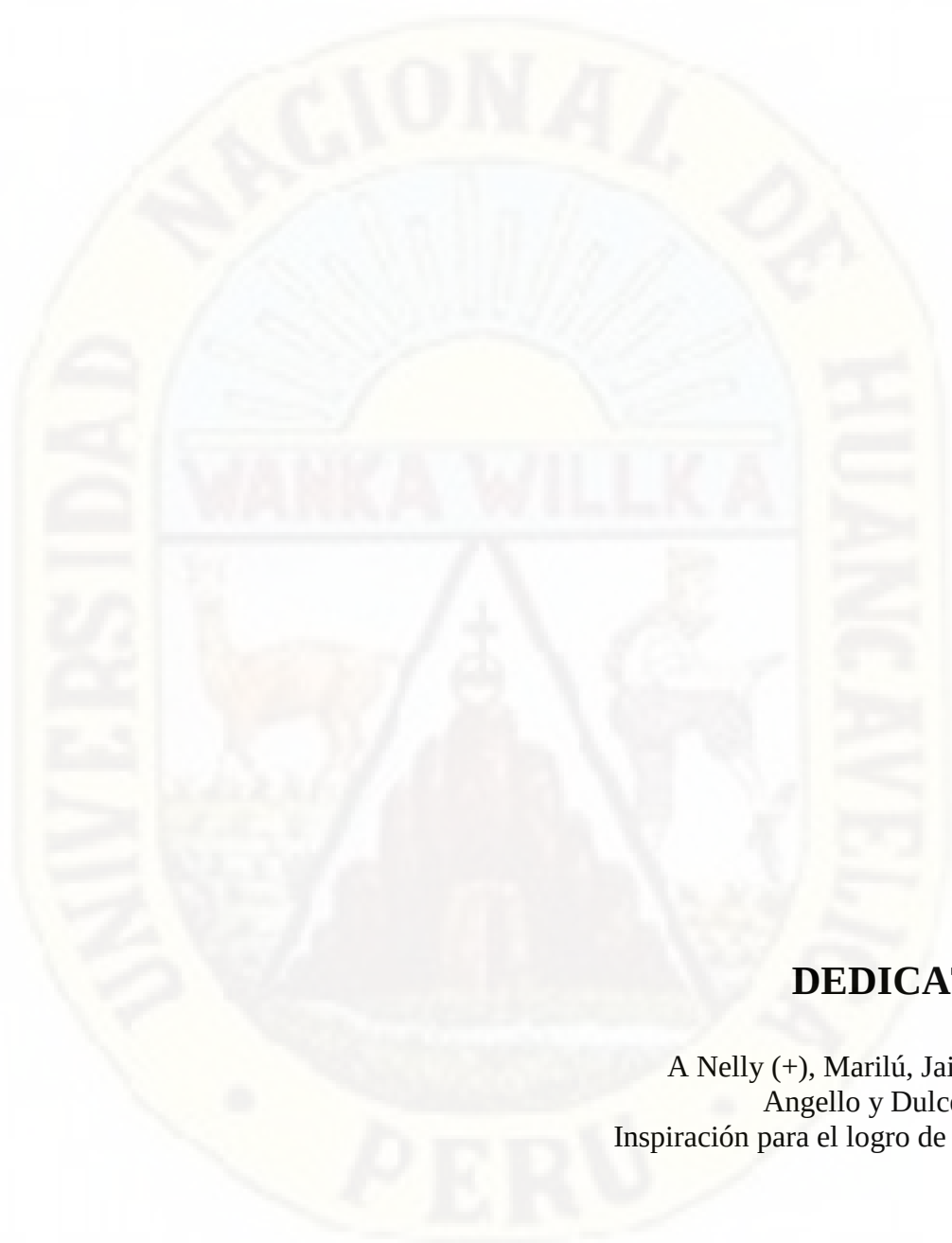
Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a un día del mes de octubre del año **2021**.


Dra. HOCES LA ROSA Zeida Patricia
Presidente del Jurado


Dra. URIOL ALVA Antonieta del Pilar
Secretario del Jurado

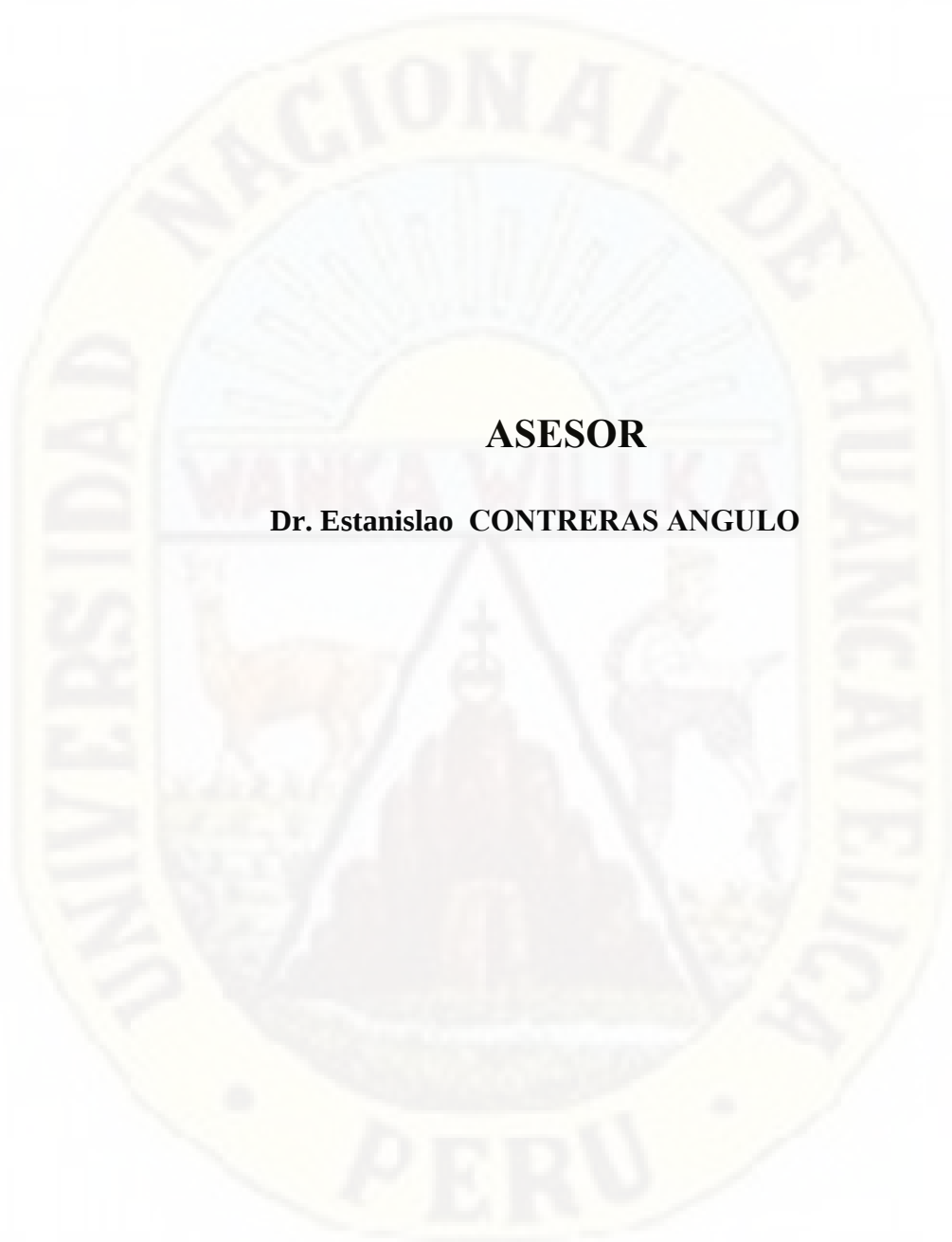

Dr. ANTEZANA IPARRAGUIRRE Regulo Pastor
Vocal del Jurado

*Directiva N° 001-VRAC-UNH



DEDICATORIA

A Nelly (+), Marilú, Jairo, Nataly,
Angello y Dulce por ser la
Inspiración para el logro de mis metas.
¡Gracias!.



ASESOR

Dr. Estanislao CONTRERAS ANGULO

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica. En la parte metodológica se utilizó el método científico, el tipo de investigación fue aplicada, nivel correlacional, el diseño no experimental - correlacional. La población y muestra estuvo conformada por los docentes de las 08 instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Yauli, el mismo que sumaron por 81 sujetos.

Para la obtención de los resultados se aplicó dos cuestionarios con escala de Likert (Escala de bienestar laboral- DUWAS y Escala de clima laboral), que incluyen ítems establecidos por las dimensiones de las dos variables, Los resultados demostraron que, existe una correlación significativa negativa moderada; por tanto, decimos que aquellos docentes que presentan altos niveles de workaholismo consideran que el clima laboral en las instituciones educativas es muy desfavorable y los docentes que presentan bajos niveles de workaholismo consideran que el clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario es favorable; de manera general, esos son los resultados de la investigación.

Palabras Claves: Clima Laboral, workaholismo, docentes, instituciones educativas.

ABSTRAC

The objective of this research work was to determine the relationship between Workaholism and the work environment in teachers of secondary education institutions in the Yauli district - Huancavelica. In the methodological part the scientific method was used, the type of research It was applied, correlated level, non-experimental design - correlational. The population and sample consisted of the teachers of the 08 educational institutions of the secondary level of the Yauli district, the same that added up to 81 subjects

To obtain the results, two questionnaires were applied with a Likert scale (Labor Welfare Scale - DUWAS and Work Climate Scale), which include items established by the dimensions of the two variables. The results showed that there is a considerable negative correlation. ; therefore, we say that those teachers who have high levels of workaholism consider that the work environment in educational institutions is very unfavorable and teachers who have low levels of workaholism consider that the work environment in educational institutions of the secondary level is very favorable; In general, those are the results of the investigation.

Keywords: Labor Climate, workaholism, teachers, educational institutions.

ÍNDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
ASESOR.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRAC	vi
ÍNDICE	vii
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Fundamentación del problema	16
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Objetivos de la investigación	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación del estudio	19
1.4.1. Justificación teórica.....	19
1.4.2. Justificación metodológica.....	19
1.5. Limitaciones	20
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21

2.1.1.	Nivel internacional	21
2.1.2.	Nivel nacional	25
2.2.	Bases teóricas	26
2.2.1.	Workaholismo	26
2.2.1.1.	Definición	26
2.2.1.2.	Mediciones de adictos al trabajo	29
2.2.1.3.	Características de la adicción al trabajo.	30
2.2.1.4.	Sintomatología.....	32
2.2.1.5.	Teorías relacionadas a la adicción al trabajo	32
2.2.1.6.	Adicción al trabajo y relaciones familiares	33
2.2.1.7.	Adicción al trabajo y salud.....	35
2.2.1.8.	Adicción al trabajo y contextos socioculturales.	37
2.2.1.9.	Balance de vida	37
2.2.1.10.	Equilibrio de roles y adicción al trabajo.....	39
2.2.2.	Clima laboral	40
2.2.2.1.	Conceptualización	40
2.2.2.2.	Liderazgo.....	42
2.2.2.3.	Políticas y prácticas	43
2.2.2.4.	Estructura.....	44
2.2.2.5.	Canales	45
2.2.2.6.	Consideraciones para la determinación del clima laboral	45
2.2.2.7.	Teorías relacionadas a clima laboral	48
2.2.2.8.	Dimensiones del clima laboral	52
2.3.	Formulación de hipótesis.....	53
2.3.1.	Hipótesis General	53
2.3.2.	Hipótesis Especificas	53
2.4.	Definición de términos	54
2.5.	Identificación de variables.....	54
2.6.	Operacionalización de variables.....	56

CAPÍTULO III	59
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	59
3.1. Tipificación de la investigación	59
3.2. Nivel de investigación	59
3.3. Métodos de investigación	60
3.4. Diseño de investigación.....	60
3.5. Población, Muestra y Muestreo.....	61
3.5.1. Ámbito de estudio	61
3.5.2. Población.....	61
3.5.3. Muestra.....	62
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
3.6.1. Técnicas.....	62
3.6.2. Instrumentos.....	62
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	63
3.8. Descripción de la prueba de hipótesis	64
CAPÍTULO IV	65
TRABAJO DE CAMPO	65
4.1. Presentación e interpretación de datos	65
4.1.1. Análisis descriptivo.....	65
4.2. Proceso de prueba de hipótesis.....	82
4.2.1. Hipótesis general.....	82
4.2.2. Primera hipótesis específica.....	85
4.2.3. Segunda hipótesis específica.....	87
4.2.4. Tercera hipótesis específica	91
4.3. Discusión de resultados	93
Conclusiones	98
Recomendaciones.....	99
Bibliografía	100

ANEXOS	107
Matriz de consistencia.....	108
Instrumentos de recolección de datos	110
Base de datos.....	113



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	56
Tabla 2. Descripción de la población.....	61
Tabla 3. Estadísticos descriptivos del perfil de workaholismo	65
Tabla 4. Estadísticos descriptivos ítem: “Me disgusta tener demasiado trabajo”.....	67
Tabla 5. Estadísticos descriptivos ítem: “Voy a trabajar estando enfermo”.	67
Tabla 6. Estadísticos descriptivos ítem: “Trabajo los fines de semana”.....	68
Tabla 7. Estadísticos descriptivos ítem: “Me llevo trabajo a casa”.	69
Tabla 8. Resultados generales sobre workaholismo en los docentes de las I.E. secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica.....	69
Tabla 9. Dimensión: Trabajo excesivo en los docentes de las I.E. secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica.....	71
Tabla 10. Dimensión: Trabajo compulsivo en los docentes de las I.E. secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica	72
Tabla 11. Tabla cruzada de workaholismo según tiempo de servicio de los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.	73
Tabla 12. Tabla cruzada de workaholismo según sexo de los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.	75
Tabla 13. Tabla cruzada de workaholismo según condición laboral de los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.	77
Tabla 14. Clima laboral en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.....	78
Tabla 15. Dimensión: Relaciones interpersonales en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.....	79
Tabla 16. Dimensión: Responsabilidad en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.....	80
Tabla 17. Dimensión: Motivación en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.....	81

Tabla 18: Interpretación del coeficiente de correlación.....	83
Tabla 19: Tabla de correlación entre workaholismo y clima laboral.....	83
Tabla 20: Interpretación del coeficiente de correlación.....	85
Tabla 21: Tabla de correlación entre workaholismo y relaciones interpersonales.	86
Tabla 22: Interpretación del coeficiente de correlación.....	88
Tabla 23: Tabla de correlación entre workaholismo y responsabilidad.....	88
Tabla 24: Interpretación del coeficiente de correlación.....	91
Tabla 25: Tabla de correlación entre workaholismo y motivación.....	92



INDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Workaholismo en docentes de las I.E. secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica</i>	70
Figura 2. <i>Dimensión trabajo excesivo en docentes de las I.E. secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica</i>	71
Figura 3. <i>Dimensión trabajo compulsivo en docentes de las I.E. secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica</i>	72
Figura 4. <i>Workaholismo según tiempo de servicio de los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica</i>	74
Figura 5. <i>Workaholismo según sexo de los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica</i>	76
Figura 6. <i>Workaholismo según condición laboral de los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica</i>	77
Figura 7. <i>Clima laboral en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica</i>	79
Figura 8. <i>Dimensión: Relaciones interpersonales en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica</i>	80
Figura 9. <i>Dimensión: Responsabilidad en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica</i>	81
Figura 10. <i>Dimensión: Motivación en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica</i>	82
Figura 11. <i>Campana de Gaus de workaholismo y clima laboral</i>	84
Figura 12. <i>Campana de Gaus del workaholismo y la dimensión de relaciones interpersonales</i>	87
Figura 13. <i>Campana de Gaus de workaholismo y la dimensión responsabilidad</i>	90
Figura 14. <i>Campana de Gaus de workaholismo y la dimensión motivación</i>	93

INTRODUCCIÓN

La adicción al trabajo es una variable poco revisada en América Latina a la actualidad, la principal bibliografía hace referencia a nivel internacional quienes desarrollan el workaholismo desde la perspectiva de la adicción, y como toda adicción es negativa. De esta forma, para el estudio del workaholismo existen numerosos factores externos, como la necesidad financiera (Porter, 2004), la cultura organizacional e incluso problemas matrimoniales que pueden contribuir a horas de trabajo excesivas (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008). Es importante aclarar las razones de las largas horas de trabajo al describir y distinguir al adicto al trabajo. Sin embargo, es de imperiosa necesidad analizar si existe una relación de esta adicción con el clima laboral, de manera que se pueda demostrar que también existe incidencia en la vida laboral del trabajador, más aun si es docente, ya que es la población de estudio de la presente investigación.

Esta investigación está plasmada en cuatro capítulos, en el primer se detalla la fundamentación del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

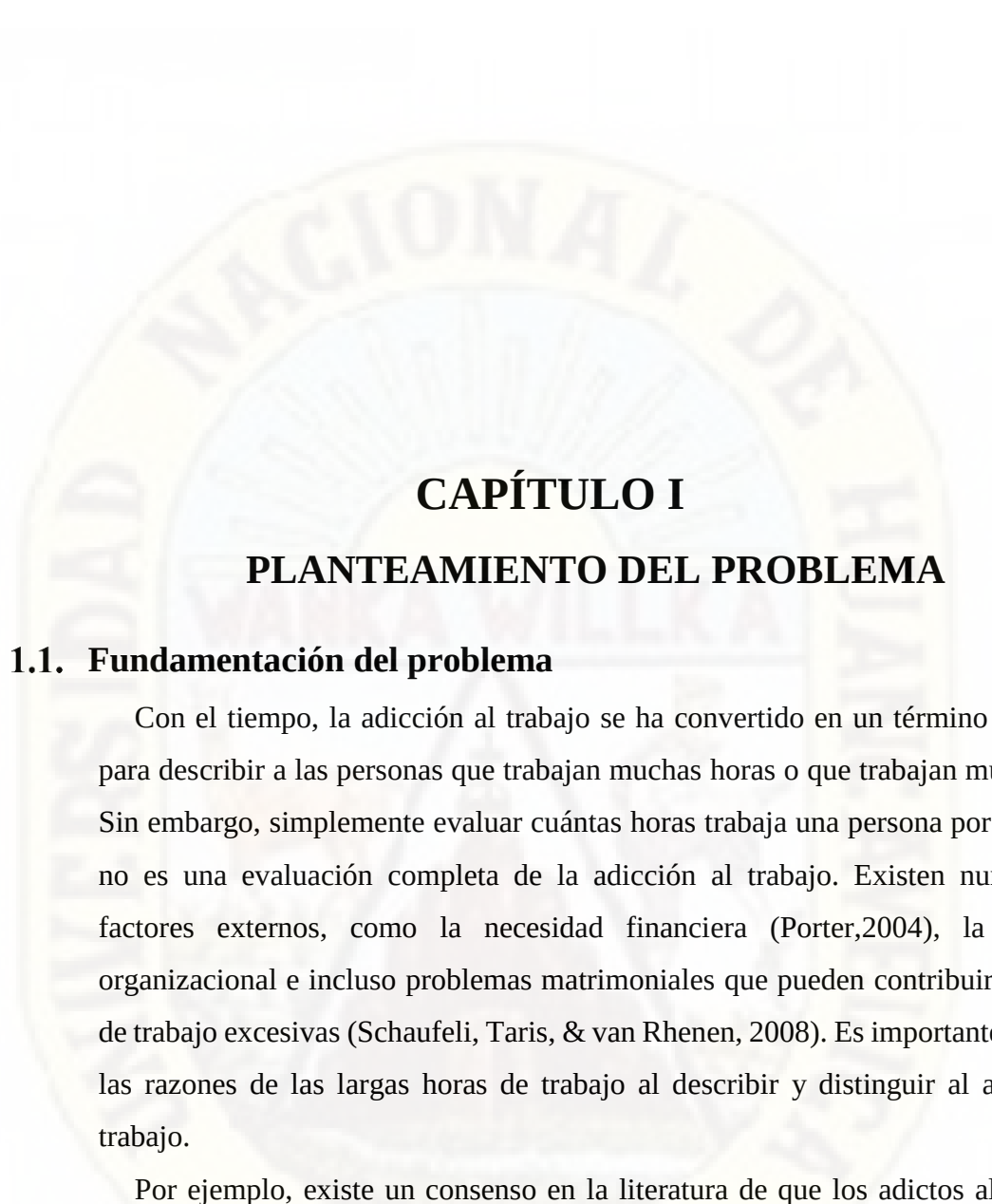
En el segundo capítulo, se halla el marco teórico, los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, la formulación de hipótesis, definición de términos, identificación de variables y operacionalización de variables.

El tercer capítulo por su parte, tiene consignado la metodología de investigación. Mientras que el cuarto capítulo se halla la presentación e interpretación de resultados, el

proceso de prueba de hipótesis y la discusión de resultados. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

El investigador





CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Fundamentación del problema

Con el tiempo, la adicción al trabajo se ha convertido en un término popular para describir a las personas que trabajan muchas horas o que trabajan muy duro. Sin embargo, simplemente evaluar cuántas horas trabaja una persona por semana no es una evaluación completa de la adicción al trabajo. Existen numerosos factores externos, como la necesidad financiera (Porter, 2004), la cultura organizacional e incluso problemas matrimoniales que pueden contribuir a horas de trabajo excesivas (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008). Es importante aclarar las razones de las largas horas de trabajo al describir y distinguir al adicto al trabajo.

Por ejemplo, existe un consenso en la literatura de que los adictos al trabajo trabajan para satisfacer una necesidad o impulso interno (Spence & Robbins, 1992). Este impulso no es causado por circunstancias externas, como la necesidad financiera. (Scottl, Moore, & Miceli, 1997), identificaron el gasto de tiempo discrecional en actividades relacionadas con el trabajo como uno de los elementos clave de la adicción al trabajo. (Mudrack y Naughton, 2001), también enfatizan esta perspectiva, quienes señalan que los empleados que trabajan una cantidad extraordinariamente grande de horas por semana no necesariamente se considerarían adictos al trabajo si la organización esperaba esos hábitos de trabajo

o si se les exigía completar tareas. Posteriormente, los empleados que pueden trabajar duro y enfocarse en las tareas a mano durante las horas regulares de trabajo no serían considerados adictos al trabajo si no piensan en trabajar fuera de las horas regulares de trabajo. En otras palabras, se cree que la adicción al trabajo tiene más que ver con las necesidades internas y las razones para trabajar largas horas que con la cantidad de horas trabajadas por semana.

A nivel mundial los cambios estructurales económicos, políticos, sociales y culturales provenientes de la globalización muestran que el trabajo también se está convirtiendo en un problema, pues muchas de las personas trabajadoras, vienen sufriendo los efectos del trabajo e incluso se ha convertido en una adicción; este es un tema que muy pocas personas e incluso profesionales investigan, primero por desconocimiento, otros por desinterés. En el Perú, esos aspectos, no se tienen en cuenta, pues a pesar de que el Ministerio de Educación tiene un área de bienestar y desarrollo docente, no ha establecido pautas para considerar al trabajo como una adicción incluso entre el personal docente de Educación Básica Regular, mucho menos dentro del personal del Ministerio mismo, A esta situación los docentes del nivel secundario el distrito de Yauli – Huancavelica no son ajenos, a la vez de existir una Ley General de Educación N° 28044 y su Reglamento D.S. N° 011-2011-ED., Una Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su Reglamento D.S. 004-2013-ED; normas que no han considerado implementar con profesionales (psicólogos) para apoyar en este ámbito al personal docente que tiene a su cargo; aun a sabiendas de que el docente es el responsable de que la educación peruana pueda mejorar.

Se observa que existen algunos docentes que presentan adicción al trabajo de manera compulsiva y de exceso, ello por causas que se debe investigar entre otras causas se tiene: desarrollo profesional; desarrollo laboral y desarrollo económico, sumado a ello la imposición de legislación laboral. Estos aspectos son los que de una u otra manera van a generar workaholismo o adicción al trabajo con sus consecuencias que inciden en la familia, la sociedad y sus relaciones y el trabajo

mismo por la poca producción lo que se pretende demostrar su influencia en el clima laboral de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Yauli- Huancavelica.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe workaholismo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica?

¿Qué relación existe entre el workaholismo y la responsabilidad en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica?

¿Qué relación existe entre el workaholismo y la motivación en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica.

1.3.2. Objetivos específicos

Analizar la relación que existe workaholismo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Describir la relación que existe entre el workaholismo y la responsabilidad en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica.

Analizar la relación que existe entre el workaholismo y la motivación en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

1.4. Justificación del estudio

1.4.1. Justificación teórica

La contribución de la presente investigación radica en que se pretende establecer la relación del workaholismo con el clima laboral en los docentes, el mismo que servirá de base para investigaciones similares posteriores.

De igual manera se considera como sustento legal la Constitución Política del Perú: Título I: De la persona y de la sociedad capítulo II: de los derechos sociales y económicos, la Ley General de Educación N° 28044 y su reglamento, Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento, Ley de Ética de la Función Pública, para establecer el estudio.

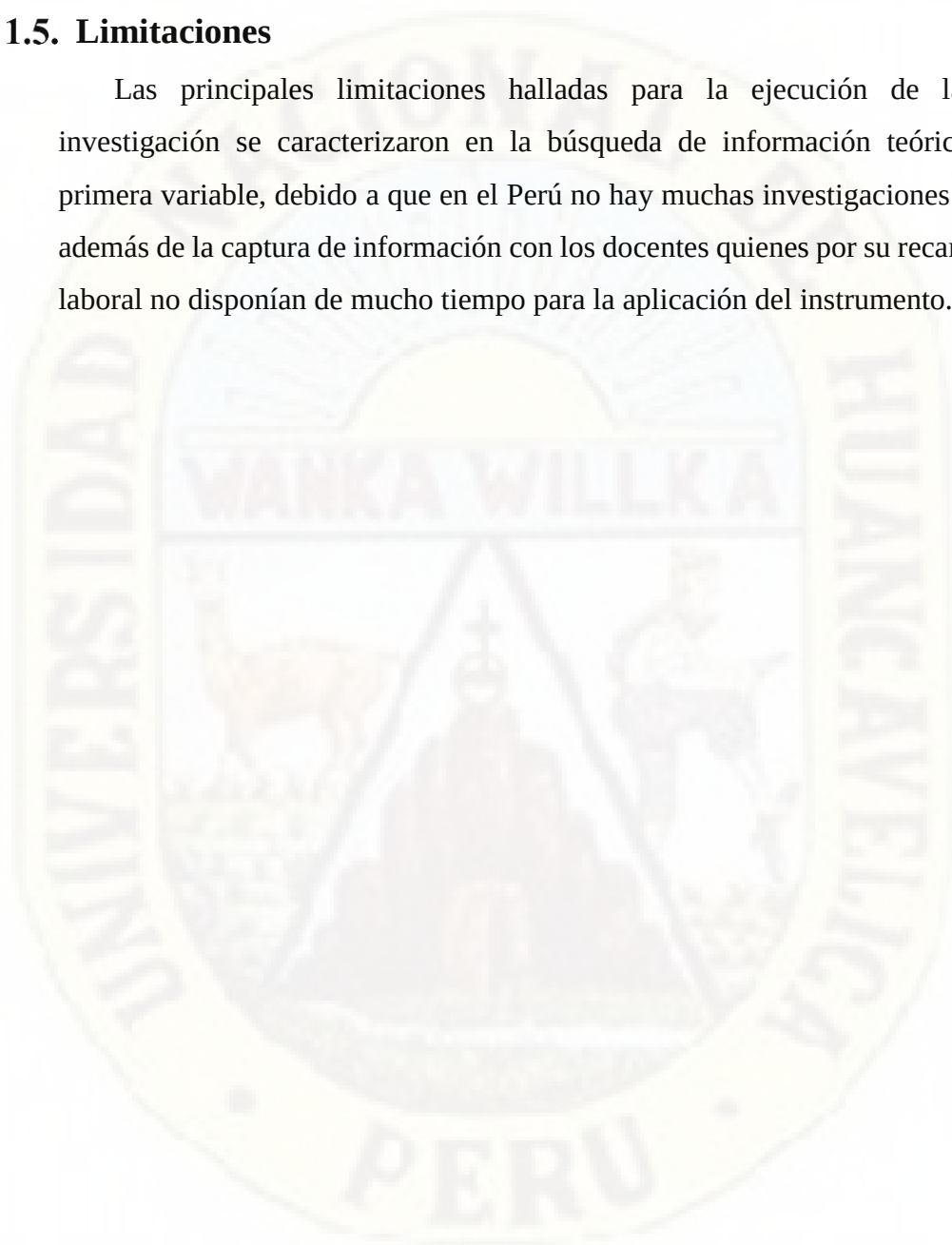
1.4.2. Justificación metodológica

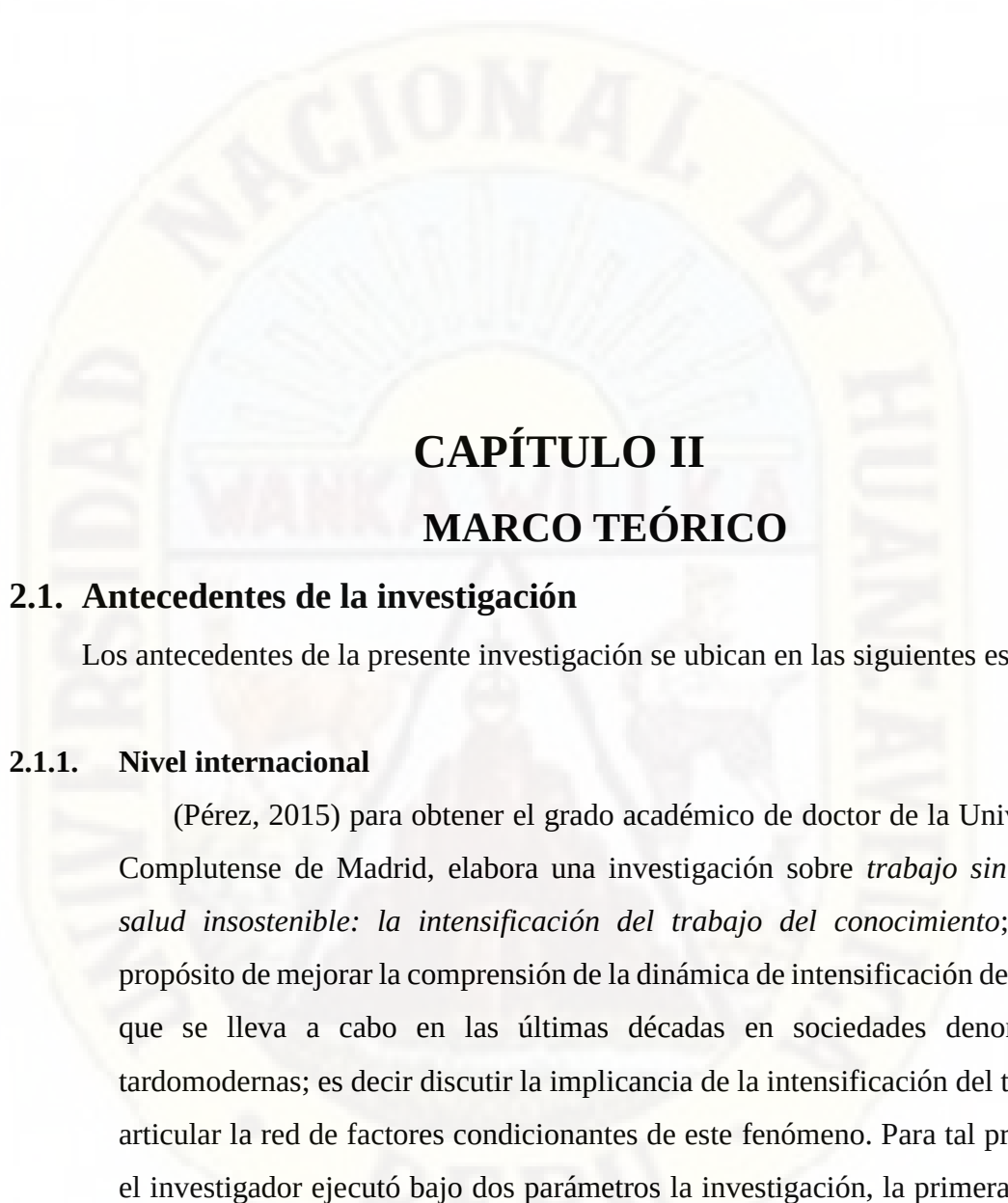
La importancia metodológica radica en que se aplicaron instrumentos de recolección de datos que no se han aplicado con amplitud en el área educativa ni en el Perú; asimismo se validó y confiabilizó y luego, se utilizaron las técnicas respectivas como la aplicación de la escala DUWAS para determinar las causas que generan el workaholismo.

Asimismo tiene una relevancia científico - social, porque nos permite tener nuevo conocimiento sobre las causas que generan el workaholismo en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica, este estudio puede servir para tomar decisiones con respecto a la salud institucional.

1.5. Limitaciones

Las principales limitaciones halladas para la ejecución de la presente investigación se caracterizaron en la búsqueda de información teórica sobre la primera variable, debido a que en el Perú no hay muchas investigaciones realizadas; además de la captura de información con los docentes quienes por su recargada carga laboral no disponían de mucho tiempo para la aplicación del instrumento.





CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la presente investigación se ubican en las siguientes esferas:

2.1.1. Nivel internacional

(Pérez, 2015) para obtener el grado académico de doctor de la Universidad Complutense de Madrid, elabora una investigación sobre *trabajo sin límites, salud insostenible: la intensificación del trabajo del conocimiento*; con el propósito de mejorar la comprensión de la dinámica de intensificación del trabajo que se lleva a cabo en las últimas décadas en sociedades denominadas tardomodernas; es decir discutir la implicancia de la intensificación del trabajo y articular la red de factores condicionantes de este fenómeno. Para tal propósito, el investigador ejecutó bajo dos parámetros la investigación, la primera a partir de una revisión documental sobre literatura internacional y la segunda, el análisis empírico – cuantitativo que evalúa las relaciones de trabajo y salud a partir del estudio del caso español. Los resultados de ambos análisis arrojaron información relevante que manifiesta que para entender la dinámica de la intensificación del trabajo se hace imperioso recurrir a factores que corresponden a tres niveles: macro, meso y micro, que articulados colaboran al creciente esfuerzo cognitivo

y emocional del trabajador, lo que a su vez supone implicancias de salud pública y políticas laborales.

(Andreassen, 2014), elabora un artículo científico en la Revista de adicciones conductuales sobre *adicción al trabajo: una visión general y el estado actual de la investigación*. Este artículo aborda la tendencia estable del trabajo excesivo y compulsivo (es decir, adicción al trabajo). El objetivo principal es proporcionar una supervisión actualizada del área de investigación relacionada con la definición, prevalencia, evaluación, causas, resultados, intervención, así como las direcciones de investigación futuras propuestas. La población objetivo es tanto investigadores como clínicos; los hallazgos se identifican mediante la revisión narrativa de la literatura. Los resultados demostraron que, sobre la adicción al trabajo se ha expandido en las últimas dos décadas. Se han desarrollado varios instrumentos de detección para identificar a los adictos al trabajo. La gran mayoría de estos se basan en fundamentos aparentemente teóricos, que carecen de validez convergente entre sí y con construcciones relacionadas. La investigación generalmente muestra que la adicción al trabajo está relacionada con problemas de salud y bienestar, así como con conflictos entre el trabajo y la vida familiar. La adicción al trabajo probablemente es causada y mantenida por una variedad de factores, aunque los fundamentos empíricos sólidos para los antecedentes sugeridos son actualmente escasos. Hasta el momento no existen intervenciones bien evaluadas para la adicción al trabajo. Se concluye que, en la actualidad, la adicción al trabajo como construcción carece de claridad conceptual y empírica. Los futuros esfuerzos de investigación deben priorizar los estudios longitudinales, así como los estudios que incorporen parámetros imparciales y firmes de salud y comportamiento. En la actualidad, la adicción al trabajo como construcción carece de claridad conceptual y empírica.

(Serrano, 2014) obtuvo el grado de doctor en psicología de la Universidad Rovira i Virgili, para ello elaboró una investigación sobre *pasión y adicción al trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva*; con el propósito de

diferenciar la pasión por el trabajo y la adicción al trabajo como constructos diferentes y la validación de escalas de medición de origen anglosajón. Los participantes para conseguir tal finalidad fueron 513 trabajadores activos que residen en Cataluña, a quienes se les administraron diferenciadamente once instrumentos. Los resultados encontrados demostraron que, tanto adicción al trabajo como pasión por el trabajo son constructos diferentes, respecto a la escala PTW, los resultados del AFC (ESEM), apoya el modelo de dos factores (Pasión Armoniosa y Pasión Obsesiva); en cuanto a la escala sobre estilo de vida (HPLP-II) la estructura interna se reduce de seis a cuatro factores (Responsabilidad hacia la salud, Actividad física, Nutrición, y Crecimiento espiritual y relaciones interpersonales).

(Horton, 2013) para optar el grado académico de magister en psicología aplicada de la Universidad de Waikato – Nueva Zelanda, elaboró una investigación sobre la *adicción al trabajo y bienestar de los empleados*. Este estudio se centró en la relación entre la adicción al trabajo y la salud y el bienestar. 136 empleados en toda Nueva Zelanda completaron un cuestionario en línea de autoinforme, que incluía la batería de adicción al trabajo Spencer y Robbins (1992). Las medidas adicionales incluyeron conflicto laboral-familiar, satisfacción familiar, ansiedad / depresión, disfunción social, bienestar psicológico positivo, bienestar psicológico negativo y síntomas de salud física. Los participantes se clasificaron en uno de los seis grupos, compuestos por adictos al trabajo entusiastas, adictos al trabajo poco entusiastas, trabajadores no comprometidos, trabajadores desencantados, entusiastas del trabajo y trabajadores relajados. Los adictos al trabajo poco entusiastas y los adictos al trabajo entusiastas formaron el grupo "adicto al trabajo", y los trabajadores no comprometidos, los trabajadores desencantados, los entusiastas del trabajo y los trabajadores relajados formaron el grupo "no adicto al trabajo". El principal hallazgo de este estudio fue que había pocas diferencias entre los adictos al trabajo y los no adictos al trabajo en relación con el conflicto laboral

familiar, la satisfacción familiar, el bienestar psicológico positivo, el bienestar psicológico negativo, la ansiedad / depresión, la disfunción social y la salud física. La única diferencia entre los adictos al trabajo y los no adictos al trabajo fue que los adictos al trabajo entusiastas reportaron niveles significativamente más altos de conflicto laboral-familiar en comparación con los trabajadores relajados. Otro hallazgo importante de este estudio fue que diferentes tipos de adictos al trabajo informaron niveles significativamente diferentes de bienestar psicológico. Los adictos al trabajo no entusiastas informaron niveles significativamente más bajos de bienestar psicológico positivo y niveles significativamente más altos de bienestar psicológico negativo en comparación con los adictos al trabajo entusiastas. Estos resultados sugieren que, con la excepción de los niveles comparativamente bajos de bienestar psicológico que los adictos al trabajo poco entusiastas informaron en relación con los adictos al trabajo entusiastas, la adicción al trabajo puede no ser tan perjudicial como se pensaba anteriormente. También brindan apoyo para la diferenciación continua de múltiples tipos de adictos al trabajo, ya que los adictos al trabajo poco entusiastas y los adictos al trabajo entusiastas diferían significativamente en sus niveles informados de bienestar psicológico.

(Krulder, 2012) obtuvo el master en trabajo y psicología organizacional de la Universidad de Utrecht- Países Bajos para ello elaboró una investigación sobre la *distinción empírica de la adicción al trabajo y el compromiso laboral y su relación con los resultados laborales*; con el propósito de mostrar la distinción empírica entre la adicción al trabajo y el compromiso laboral. Además, el papel mediador de las demandas laborales (es decir, la sobrecarga de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal) entre la adicción al trabajo y el desempeño (tanto dentro como fuera del rol), la satisfacción (tanto en el trabajo como en la vida) y la mala salud (tanto física como psicológica) fue estudiado. También se estudió la función mediadora del compromiso laboral entre los recursos laborales (es decir, apoyo familiar, apoyo laboral, novedad y control del

trabajo) y las mismas variables de resultado. Se utilizaron análisis de regresión jerárquica paso a paso para probar la distinción empírica de la adicción al trabajo y el compromiso laboral entre 1325 empleados de una compañía de producción japonesa. Los cuatro pasos de análisis de regresión de (Baron y Kenny, 1986) se utilizaron para evaluar si las demandas laborales actúan como mediador entre la adicción al trabajo y los resultados laborales y si el compromiso laboral funciona como mediador entre los recursos laborales y los resultados laborales. Los resultados muestran que la adicción al trabajo y el compromiso laboral tienen diferentes relaciones con las demandas laborales, los recursos laborales y los resultados laborales, lo que indica que la adicción al trabajo y el compromiso laboral son construcciones empíricamente distintivas. El compromiso laboral actúa como un mediador total o parcial entre algunos recursos laborales y variables de resultado. Las demandas laborales no actúan como mediadores entre la adicción al trabajo y las variables de resultado.

2.1.2. Nivel nacional

(Salas y Copez, 2018) elaboran un artículo científico en la Universidad de San Martín de Porras para la Revista Cultura, titulada: *Necesito seguir trabajando: Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo*; con el propósito de ejecutar una revisión conceptual sobre el workaholismo, de forma que se precise conceptos sobre adicción al trabajo y síntomas de este problema de salud. Se analizaron los instrumentos sobre evaluación de workaholism como la de WART (Work Addicctio Risk Test), WAC (Workaholic Adjective Checklist), WORKBAT (Workaholism Battery), BWAS (The Bergen Work Addiction Scale) y DUWAS (The Dutch Work Addiction Scale). Las principales conclusiones que se abordaron se refieren a, que esta adicción es nociva como cualquier otra adicción, relacionada a repercusiones negativas a nivel personal y social, también que no hay un consenso sobre la definición en

la literatura especializada revisada, esta dedicación al trabajo sin justificación, resulta ser una situación que perjudica el entorno laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Workaholismo

2.2.1.1. Definición

Los académicos han tenido dificultades para acordar una definición de adicción al trabajo (Clark, Lelchook, y Taylor, 2010); sin embargo, hay ciertos temas que han surgido de la literatura. (Spence y Robbins, 1992) definieron los indicadores de adicción al trabajo como altos niveles de participación e impulso en el trabajo, y bajos niveles de disfrute del trabajo. Y, como se mencionó anteriormente en este documento, los altos niveles de participación en el trabajo incluyen más que la cantidad de tiempo dedicado al trabajo. Según (Spence y Robbins, 1992), se debe poner mayor énfasis en la intensidad del trabajo. Ellos plantean la hipótesis de que el impulso o la compulsión al trabajo se deben a sentimientos internos de presión que causan culpa por no trabajar. (Porter, 2004) señala que el impulso interno de los adictos al trabajo para permanecer constantemente involucrado en el trabajo viene con el sacrificio de perseguir otros intereses. El indicador final de (Spence y Robbins, 1992) es un bajo nivel de disfrute del trabajo. Si bien puede parecer contradictorio que los adictos al trabajo no disfruten de su trabajo, los autores señalan que los adictos al trabajo eventualmente se desencantan tanto con su trabajo que eventualmente dejan de obtener ningún disfrute de él.

Tomando un enfoque alternativo, (Flowers y Robinson, 2016) describen una construcción de cinco indicadores de adicción al trabajo que consiste en tendencias compulsivas, control, comunicación / autoabsorción deteriorada, incapacidad para delegar y autoestima deteriorada. (Scottl et al., 1997) adoptan un tercer enfoque, quienes caracterizan a los adictos al trabajo como pasar tiempo discrecional en actividades laborales, pensar en el trabajo cuando no

están en el trabajo y trabajar más allá de los requisitos organizativos o económicos. Como puede verse, existen numerosas definiciones y conceptualizaciones de la adicción al trabajo.

Los investigadores han presentado numerosas razones por las cuales ocurre la adicción al trabajo en ciertas personas. Por ejemplo, (Porter, 2004) postuló que la adicción al trabajo es el resultado de motivos internos de mantenimiento del comportamiento, de modo que los hábitos de trabajo de una persona son impulsados por un impulso interno en lugar de los requisitos del trabajo u organización. (Kanai, Wakabayashi, y Fling, 1996), señalan que la adicción al trabajo puede surgir a través de tendencias perfeccionistas que evitan que un individuo delegue efectivamente el trabajo cuando sea apropiado. En un estudio de estudiantes que trabajan que trabajaron más de 25 horas por semana, (Clark et al., 2010) descubrieron que numerosos factores de personalidad, incluidos el narcisismo, el afecto negativo, el afecto positivo y el perfeccionismo, están significativamente relacionados con la adicción al trabajo. El origen de la adicción al trabajo también se ha relacionado con la autoestima, ya que (Porter, 2004) señaló que el proceso de trabajo y sus resultados son importantes para los adictos al trabajo cuando proporcionan recompensas externas que pueden aumentar la autoestima. En resumen, parece que si bien la literatura dedica considerable atención a definir la adicción al trabajo, no se ha alcanzado un consenso. Además, se ha prestado mucha atención a la descripción de los resultados de la adicción al trabajo. Los resultados son relevantes tanto en un sentido teórico como práctico, ya que ayudan a definir y dilucidar la relevancia práctica de un constructo. Los resultados de la adicción al trabajo son variados e incluyen conflictos entre el trabajo y la familia, los efectos sobre la salud, el agotamiento, la tensión y el aumento de los niveles de rendimiento y la satisfacción con la vida.

Si bien se han propuesto numerosas definiciones de adicción al trabajo, pueden clasificarse en términos generales en uno de tres tipos: dinámico, característico y operativo, (McMillan, O'Driscoll, Marsh, & Brady, 2001).

Las definiciones dinámicas identifican el efecto de la conducta e implican que la adicción al trabajo es un método para evitar la responsabilidad personal con la familia y los amigos, mientras se gana la aclamación de los empleadores y colegas (McMillan et al., 2001). La definición dinámica más frecuentemente citada de adicción al trabajo es la descripción original: "una adicción al trabajo, la compulsión o la necesidad incontrolable de trabajar sin cesar".

Las definiciones características especifican la estructura y la magnitud del comportamiento y, a menudo, incluyen juicios de valor implícitos como "irracional", "excesivo" o "negligente" (McMillan et al., 2001). La definición característica más citada de adicción al trabajo ha sido descrita por (Machlowitz, 1980) como "un deseo de trabajar mucho y duro (donde) los hábitos de trabajo siempre superan las prescripciones del trabajo. y las expectativas de las personas con quienes trabajan" (Machlowitz, 1980, p.1). (Machlowitz, 1980) definió a las personas adictas al trabajo como aquellas "que siempre dedican más tiempo y pensamiento a su trabajo de lo que exige la situación lo que diferencia a los adictos al trabajo de otros trabajadores es su actitud hacia el trabajo, no la cantidad de horas que trabajan" (p.11).

Las definiciones operativas especifican los componentes o comportamientos exactos que son esenciales para que ocurra la adicción al trabajo. La definición operativa de adicción al trabajo más frecuentemente citada (Spence y Robbins, 1992) especifica una alta implicación laboral (implicación psicológica con el trabajo en general), un alto impulso (una presión interna para trabajar) y un bajo disfrute laboral (placer relacionado con el trabajo) (McMillan et al. al., 2001).

La definición de (Spence y Robbins, 1992) de adicción al trabajo, basada en los tres componentes, fue adoptada para el presente estudio porque no solo

proporciona una teoría práctica a partir de la cual se estipulan los componentes exactos que son esenciales para que ocurra la adicción al trabajo, sino que también basado en una teoría que ha sido ampliamente validada y respaldada por investigaciones previas (McMillan, 2001).

Es difícil entender e investigar un fenómeno hasta que uno pueda definir qué es. La siguiente lista parcial ilustra la variedad de definiciones de adicción al trabajo y adictos al trabajo que se encuentran en la literatura:

- Las personas "que siempre dedican más tiempo y pensamientos a su trabajo de lo que la situación exige, lo que diferencia a los adictos al trabajo de otros trabajadores es su actitud hacia el trabajo, no la cantidad de horas que trabajan" (Machlowitz, 1980, p. 11).

2.2.1.2. Mediciones de adictos al trabajo

Aclarar las características de la adicción al trabajo y su relación con otras construcciones es tan bueno como los instrumentos diseñados para medirlas. Existen varios instrumentos de detección de la adicción al trabajo en la prensa popular, como los sitios web de autoevaluación o autoayuda, pero no tienen datos de validación publicados que los respalden. El autoinforme de la adicción al trabajo es muy poco confiable, porque las personas pueden afirmar que son adictas al trabajo por muchas razones diferentes. Una razón común es que la adicción al trabajo se considera una "buena adicción" y una cuestión de orgullo. El autoinforme también está influenciado por las muchas interpretaciones comunes sobre lo que realmente significa adicto al trabajo; que van desde la cantidad de horas que pasa en el trabajo, hasta disfrutar mucho del trabajo.

La Prueba de riesgo de adicción al trabajo (WART; Robinson, 1998; Robinson & Post, 1995) y la Batería de adicción al trabajo (WorkBAT; Spence y Robbins, 1992) son medidas ampliamente utilizadas diseñadas para identificar comportamientos y actitudes adictas al trabajo, pero se basan en

diferentes conceptualizaciones y definiciones de adicción al trabajo. La encuesta WART especifica cinco dimensiones subyacentes que son factores de riesgo para la adicción al trabajo: tendencias compulsivas, control, comunicaciones deterioradas / autoabsorción, incapacidad para delegar y autoestima (Flowers y Robinson, 2016). La validez externa de la WART sigue siendo desconocida porque la mayoría de las muestras utilizadas fueron estudiantes o miembros de Workaholic Anonymous.

No obstante, para (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008) la adicción al trabajo debe ser vista desde dos dimensiones:

Trabajo excesivo: Es el componente conductual, hace referencia a todas las actitudes que presenta el individuo adicto al trabajo, entre ellas la continuidad del trabajo, encontrarse bajo presión, el tiempo que dispone para el trabajo y la cantidad del tiempo que dispone para sus actividades, y cuán difícil puede ser relajarse de sus actividades.

Trabajo compulsivo: Es el componente cognitivo, se refiere explícitamente a la naturaleza compulsiva de la motivación subyacente para trabajar duro, sino también a la compulsividad del comportamiento laboral excesivo.

2.2.1.3. Características de la adicción al trabajo.

A pesar de las limitaciones, las personas con puntajes de perfil de adictos al trabajo delegaron menos responsabilidad, eran más perfeccionistas y estresadas, y tenían más quejas de salud, que las personas sin el perfil (Spence y Robbins, 1992). Las personas que exhibieron las tres características tenían más probabilidades de etiquetarse como adictos al trabajo, tener conocidos y compañeros de trabajo que los etiquetan como adictos al trabajo (Burke y Ng, 2007) y tienen una vida más baja satisfacción y un mayor desequilibrio entre la vida laboral y personal que las personas que tenían solo una o dos de las características (Aziz y Zickar, 2006)

Piotrowski y Vodanovich (2008) esbozaron por primera vez un modelo propuesto de la progresión del desarrollo del síndrome de adicción al trabajo en 2006, basado en una revisión de la literatura clínica publicada sobre la adicción al trabajo. El modelo sugiere que un principio básico del síndrome de adicción al trabajo es que es un conjunto de comportamientos progresivos y desadaptativos que empeoran con el tiempo. A medida que pasa el tiempo, el trabajo se convierte cada vez más en la base de refuerzo, (por ejemplo, estímulo de los empleadores y más ingresos) para el individuo adicto al trabajo, y los entornos laborales y no laborales comienzan a disminuir notablemente. Eventualmente, los comportamientos de adictos al trabajo se descontrolan y se vuelven disfuncionales, y caen en el síndrome de la adicción al trabajo que afecta negativamente el bienestar físico y psicológico de los empleados individuales, sus familias y compañeros de trabajo (Piotrowski y Vodanovich, 2008). Si la adicción al trabajo persiste, muchos también creen que la consecuencia final es el agotamiento.

Se cree que la adicción al trabajo está relacionada con un aumento en el conflicto percibido entre la vida laboral y personal, los altos niveles de angustia familiar y la insatisfacción en la vida (Piotrowski y Vodanovich, 2008). Otros correlatos comunes de los comportamientos de adicción al trabajo reportados en la literatura son obsesivo-compulsivo y perfeccionismo (Mudrack, 2004), niveles elevados de estrés laboral, conflicto laboral-familiar (Burke, 2000), aumento de los síntomas de salud (físicos y psicológicos), estrés laboral / agotamiento, disminución del desempeño laboral, alejamiento de las interacciones familiares y dificultades de comunicación (Piotrowski y Vodanovich, 2008). La progresión del desarrollo asumida en el modelo necesita más pruebas porque la única medida para capturar la progresión hasta la fecha ha sido la observación clínica.

2.2.1.4. Sintomatología

(Bosqued, 2000) ha realizado una división de los síntomas más habituales entre los adictos al trabajo encontrando tres grupos diferentes de síntomas:

- Síntomas de tipo cognitivo o mental: Tales como cuadros de ansiedad e irritabilidad, depresión, necesidad creciente de trabajar más y dedicarle más tiempo al trabajo, preocupación constante por el rendimiento laboral, sensación continua de estar agobiado, de no llegar a todo.
- Síntomas fisiológicos: Estrés, insomnio y, a largo plazo, hipertensión arterial y aumento de sufrir enfermedades cardio vasculares.
- Síntomas comportamentales: Incapacidad de estar sin trabajar durante un período prolongado sin experimentar ansiedad, inquietud e irritabilidad, alejamiento de la familia y los amigos.

2.2.1.5. Teorías relacionadas a la adicción al trabajo

Según la teoría del aprendizaje (Skinner, 1974), la adicción al trabajo puede explicarse por principios de aprendizaje ordinarios. Siempre que existan las condiciones adecuadas, esto implica que cualquiera puede convertirse en un adicto al trabajo. En el condicionamiento operante, el comportamiento adicto al trabajo ocurre y se repite porque un comportamiento previo similar ha llevado a resultados positivos (p. Ej., Elogios de las universidades, ascensos, aumento salarial) o porque el comportamiento ha resultado en evitar resultados negativos (p. Ej., Críticas del líder, conflictos en hogar, ocio aburrido). En línea con esto, la adicción al trabajo se ha relacionado previamente con aumentos salariales y promociones (Burke, 2001). El aprendizaje social (Bandura, 1986) también puede explicar el comportamiento: una persona está influenciada al observar el comportamiento de otras personas importantes (por ejemplo, padres, universidades, gerentes)

y por la exposición a modelos a seguir en los medios. Tales puntos de vista sobre la adicción al trabajo han sido explorados en poca medida (McMillan, O'Driscoll & Burke, 2003).

Algunos investigadores creen que la adicción al trabajo se ve mejor desde una perspectiva familiar (Robinson, 2013), donde ciertos tipos de dinámicas familiares (por ejemplo, sobre la responsabilidad) influyen en los individuos dentro del sistema (Hayes, 1991; Robinson, 2013). En algunos casos, las largas horas de trabajo pueden estar motivadas por el deseo de cuidar a la familia, lo que a su vez refleja una responsabilidad excesiva. En un estudio, se descubrió que los estudiantes con puntajes altos en adicción al trabajo percibían a sus padres como más trabajadores que los estudiantes con puntajes más bajos en adicción al trabajo (Chamberlin y Zhang, 2009). Cualquiera que sea el caso, como las otras teorías discutidas hasta ahora, la base empírica para esta perspectiva es igualmente escasa (McMillan et al., 2003).

Aunque las teorías presentadas aquí explican la adicción al trabajo de manera diferente, no son mutuamente excluyentes. La adicción al trabajo es probablemente el resultado de factores prediposicionales (p. Ej., Necesidades, valores, rasgos, genes), experiencias socioculturales (p. Ej., Aprendizaje social, énfasis en la cultura en la competencia y la competencia) y refuerzos conductuales (p. Ej., Sistemas de recompensa organizacional, satisfacción, quejas y cumplidos) (Ng et al., 2007).

2.2.1.6. Adicción al trabajo y relaciones familiares

Investigaciones anteriores han sugerido que existen altos niveles de angustia en familias de adictos al trabajo (Fassel, 1990), con un efecto indirecto derivado del estrés en el trabajo y el hogar que interactúan entre sí, a menudo produciendo resultados negativos, particularmente relaciones

matrimoniales tensas (Oates, 1971; Robinson, 1998a, 1998b). En la literatura sobre orientación familiar, se establecen muchos vínculos entre la adicción al trabajo y la eventual disfunción familiar (Robinson, 1998a, 1998b), tales como; cónyuges e hijos de adictos al trabajo que se sienten solos, no amados, aislados y emocionalmente abandonados, cónyuges de adictos al trabajo que se sienten forzados y resentidos por hacer solo la crianza de los hijos, y familias que tienen poca comunicación, dificultad para resolver problemas familiares y roles familiares poco claros (Fassel, 2000) .

Las personas que informaron una alta adicción al trabajo también han reportado una mayor interferencia con las relaciones sociales e íntimas que aquellas que no informan una alta adicción al trabajo (Robinson y Post, 1995). También se descubrió que el estrés laboral asociado con la adicción al trabajo predice una cohesión marital débil (Robinson, Flowers, & Carroll, 2001), desafección marital y sentimientos positivos más bajos hacia los cónyuges adictos al trabajo. El comportamiento de control excesivo y la comunicación deteriorada fueron los predictores más fuertes de la desafección matrimonial.

Otra evidencia, sin embargo, sugiere que la adicción al trabajo puede no ser perjudicial para las relaciones matrimoniales. Por ejemplo, Burke (2000) descubrió que no había relación entre la adicción al trabajo y el divorcio real. Además, Mcmillan, O'Driscoll, y Brady (2004) descubrieron que los adictos al trabajo y la satisfacción de sus parejas o cónyuges informaron de sus relaciones personales. Estos hallazgos se replicaron 6 meses después de la primera recopilación de datos, y los adictos al trabajo eran conscientes de sus problemas (no los negaron como se esperaba) y utilizaron sus relaciones íntimas como una forma de mecanismo de afrontamiento o amortiguador de estrés.

El bienestar emocional de los niños con uno o más padres adictos al trabajo puede verse afectado negativamente. Algunos de los efectos nocivos

incluyeron mayores puntuaciones de ansiedad y depresión en niños adictos al trabajo (Carroll & Robinson, 2000) y mayores sentimientos de soledad y abandono (Robinson, 1998b). Los hijos adultos (estudiantes universitarios) de al menos un padre adicto al trabajo tuvieron significativamente más depresión y parentificación (asumiendo roles adultos antes de estar listos emocional o emocionalmente para manejar esos roles con éxito) que los hijos adultos que tenían al menos un padre alcohólico (Carroll & Robinson, 2000). Se especuló que este sorprendente hallazgo estaba relacionado con la falta de contacto de los padres con los padres adictos al trabajo.

La investigación sobre los efectos de la adicción al trabajo en las relaciones familiares es limitada y con resultados mixtos, particularmente en lo que respecta a los cónyuges o parejas. Sin embargo, en los libros de asesoramiento clínico (Robinson, 1998) y en los libros de prensa populares de autoayuda (Fassel, 2000; Killinger, 1991), el impacto negativo en las relaciones se promociona como uno de los efectos más devastadores de la adicción al trabajo, aunque algunas investigaciones pone esto en duda.

2.2.1.7. Adicción al trabajo y salud

El efecto de la adicción al trabajo en la salud física también está por determinarse, aunque existe algún apoyo para las consecuencias psicológicas o emocionales de la salud. (Robinson, 2000) resumió la investigación relacionada con la salud y la adicción al trabajo publicada entre 1980-1998, y concluyó que el estrés y los informes negativos de salud se asociaron con conductas de adicción al trabajo. De particular interés fue el estudio realizado con 1.012 trabajadores japoneses que informaron tener comportamientos de adicción al trabajo y reportaron tasas significativas de depresión, ansiedad, ira, irritabilidad y ausentismo relacionado con la salud. Otras consecuencias negativas para la salud, como el agotamiento y las quejas físicas, se asociaron con la incapacidad de separarse de trabajo, pero curiosamente, el número de

horas trabajadas no estaba relacionado con el resultado de salud previsto (Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk, & Lagerveld, 2008).

Aunque es difícil hacer comparaciones en la investigación anterior, debido a las variadas definiciones y medidas de la adicción al trabajo utilizadas, se han reportado hallazgos contradictorios sobre la asociación de la adicción al trabajo y los efectos negativos para la salud cuando el WorkBAT se usó para medir el síndrome de adicción al trabajo (McMillan & O'Driscoll, 2004). En ese estudio, dos grupos de encuestados (46 adictos al trabajo, 42 no adictos al trabajo) completaron el rand SF-36 en dos puntos de medición durante 6 meses. Las diferencias entre los 2 grupos en todas las escalas de salud en el SF-36 fueron pequeñas y no se alcanzaron significancia estadística. Los investigadores concluyeron que la adicción al trabajo puede ser menos tóxica para la salud personal y el bienestar de lo que se pensaba al principio (McMillan & O'Driscoll, 2004). La fortaleza de su conclusión está respaldada por su definición y medida consistentes de la adicción al trabajo, el uso del rand SF-36 altamente confiable y ampliamente aceptado, y la metodología de medición repetida. Otra investigación tampoco ha logrado encontrar relaciones entre la adicción al trabajo y las consecuencias negativas para la salud (Vodanovich y Piotrowski, 2008).

Una de las razones de los resultados contradictorios sobre los efectos del workaholismo en la salud puede ser que la salud generalmente se midió utilizando métodos de autoinforme. El autoinforme de salud se ve confundido por interpretaciones psicológicas y emocionales que pueden no reflejar el estado de salud real. La medición directa de los síntomas de salud y los niveles de estrés puede ser una alternativa útil a la dependencia de los datos de autoinforme. Por ejemplo, la respuesta al estrés de los niveles más bajos de norepinefrina y cortisol antes y después del estrés se asoció con altos patrones de exceso de compromiso (Wirtz, Siegrist, Rimmele, & Ehlert, 2008). Esta línea de investigación es prometedora para aclarar los efectos de la adicción

al trabajo en la salud, pero su limitación es la falta de construcción y coherencia de definición con otras investigaciones. Es necesario que haya más estudios en esta área porque existe una suposición generalizada tanto en la prensa popular como en la literatura científica de que la adicción al trabajo afecta negativamente a la salud con poca evidencia empírica confiable para respaldar la afirmación.

2.2.1.8. Adicción al trabajo y contextos socioculturales.

La adicción al trabajo también debe ser vista dentro de los entornos socioculturales y económicos más amplios que influyen en ella, como los mercados laborales competitivos, los salarios y salarios estancados y los costos de vida más altos, aunque se presta poca atención a esto en la literatura académica. Muchos artículos de revistas y periódicos lamentan la combinación de actividades laborales y no laborales y culpan a los avances tecnológicos por la facilidad de realizar tareas laborales en casa o de vacaciones. Otros factores insidiosos que pueden estar influyendo en la incidencia percibida de la adicción al trabajo provienen del empleador, como el aumento de las demandas de productividad, los sistemas de incentivos para una mayor productividad y una cultura laboral que valora la lealtad laboral (Piotrowski y Vodanovich, 2006). El mercado global, la inseguridad económica y el valor cultural del consumismo también pueden influir en la inseguridad laboral percibida, creando una sensación de urgencia en el trabajo y alimentando las etapas iniciales del exceso de trabajo. Comprender el contexto dentro del cual se fomenta la adicción al trabajo es una importante línea de investigación que falta.

2.2.1.9. Balance de vida

Una de las suposiciones subyacentes de la adicción al trabajo es que un aspecto de la vida (trabajo) está fuera de balance con otros aspectos de la vida,

por lo tanto, la adicción al trabajo es una especie de desequilibrio de la vida. Para comprender qué es una vida desequilibrada, es útil explorar lo que se sabe sobre una vida óptima o equilibrada. Al igual que las diferencias entre la prensa popular y la literatura científica sobre la adicción al trabajo, la literatura científica y académica sobre el equilibrio de la vida plantea preguntas sobre las creencias populares que se mantienen, pero no se han probado.

Las personas pueden insistir en que son más felices de esa manera, pero, incluso si son miserables, se preguntan por qué alguien debería pensar que sus vidas serían mejores si se les persuade a pasar más tiempo en casa o se dedican a una gama más amplia de ocupaciones. El argumento presentado por (Bickenbach y Glass citado por Matuska, 2010) es que vivir una vida equilibrada entre el trabajo y el hogar puede no significar una vida mejor. Es decir, prescribir un cierto equilibrio corre el riesgo de "patologizar la adicción al trabajo como un fracaso personal, a pesar de que es un problema profundamente arraigado en las estructuras culturales y normativas" (p. 15). La percepción común de que la adicción al trabajo es una adicción, por lo tanto, una enfermedad, es un buen ejemplo de esto.

Una forma de conceptualizar el equilibrio de la vida es centrarse en los resultados de una vida equilibrada en lugar de los componentes y estructuras específicos de las ocupaciones cotidianas. Se ha argumentado que cuando las personas viven vidas equilibradas, es más probable que tengan resultados personales positivos. Por ejemplo, (Veenhoven, 2009) argumentó que el equilibrio de la vida se refleja mejor en una mezcla de estilo de vida que produce la mayor felicidad en lugar de uno con placeres de corta duración, experiencias pico incidentales o satisfacción en dominios particulares de la vida, pero no en otros. La teoría de Veenhoven (2009) no aborda directamente el equilibrio de ocupaciones en el estilo de vida de las personas, solo que el resultado de cualquier ocupación en la que se involucren es la felicidad. No aborda otros resultados de la vida, como la contribución de una persona a la

felicidad de los familiares y amigos o el bien común. ¿Qué pasa si alguien es feliz, pero hace que los demás sean miserables, o dedica cada minuto libre a obsesiones poco saludables? Esta perspectiva sobre el equilibrio de la vida puede incorporar una comprensión común de los adictos al trabajo, a quienes se describe que disfrutan trabajar muchas horas y se sienten bien con la vida en general, pero ignorante (o despreocupado) sobre los efectos en la familia.

Por otro lado, una persona que tiene el síndrome de adicción al trabajo descrito por (Aziz y Zicker, 2006) o (Spence y Robbins, 1992) probablemente sería una persona infeliz cuya vida no está equilibrada, de acuerdo con la investigación disponible que ha demostrado que informan menor felicidad general y satisfacción con la vida, son más perfeccionistas y estresados, y tienen más problemas de salud. Es decir, dado el conocimiento actual de la adicción al trabajo, la teoría de (Veenhoven, 2009) de una vida equilibrada identificaría a un adicto al trabajo como alguien que lleva una vida desequilibrada, lo que resulta en menos felicidad.

2.2.1.10. Equilibrio de roles y adicción al trabajo.

Trabajos sociológicos anteriores que exploraron los estilos de vida y la calidad de vida concluyeron consistentemente que la participación en roles valorados está relacionada con la satisfacción con la vida y las medidas de bienestar (Verbrugge, 1983). Demasiado conflicto entre múltiples roles puede estar asociado con el estrés, pero tener más roles sociales generalmente tiene consecuencias beneficiosas, ya que el apoyo social reduce la vulnerabilidad de una persona al estrés (Linville, 1987). (Marks y MacDermid, 1996) mostraron que el equilibrio positivo de roles de las personas se reflejaba en la "tendencia a comprometerse plenamente en el desempeño de cada rol en el sistema de roles total de uno, para abordar cada rol típico y socio de rol con una actitud de atención y cuidado" (pág. 421).

Sin embargo, la investigación sobre los roles no ha identificado niveles óptimos de compromiso en diversas ocupaciones de la vida, ni ha determinado si las personas que tienen ocupaciones equilibradas están mejor que las que se enfocan en una o dos ocupaciones principales. Puede ser más útil examinar los patrones ocupacionales diarios en lugar de roles específicos porque la participación en ocupaciones podría cumplir más de un rol y las ocupaciones realizadas para cumplir con los requisitos del rol variará significativamente entre los individuos. Por ejemplo, una madre puede sentir que cocinar comidas nutritivas para cenas familiares regulares es importante, mientras que otra madre puede enfatizar llevar a sus hijos a actividades que interfieran con las comidas regulares. Por lo tanto, si las presiones de la vida reducen las oportunidades para cocinar, una madre puede informar que se siente desequilibrada, pero otra madre no.

2.2.2. Clima laboral

2.2.2.1. Conceptualización

(Kohun,1992) define el clima laboral o clima en el trabajo como un conjunto que comprende la totalidad de las fuerzas, acciones y otros factores influyentes que están actualmente y, o potencialmente, compiten con las actividades y la productividad del empleado. El entorno de trabajo es la suma de la interrelación que existe dentro de los empleados y el entorno en el que trabajan los empleados.

(Zans, 2017) fue de la opinión de que "la capacidad de compartir el conocimiento en todas las organizaciones depende de cómo esté diseñado el entorno de trabajo para permitir que las organizaciones utilicen el entorno de trabajo como si fuera un activo". Esto ayuda a las organizaciones a mejorar la efectividad y permitir a los empleados beneficiarse del conocimiento colectivo". Además, argumentó que el ambiente de trabajo diseñado para satisfacer la satisfacción de los empleados y el libre flujo de intercambio de

ideas es un mejor medio para motivar a los empleados hacia una mayor productividad. (Quispe, 2015) define que el entorno de trabajo es un compuesto de tres subambientes principales: el entorno técnico, el entorno humano y el entorno organizativo. El entorno técnico se refiere a herramientas, equipos, infraestructura tecnológica y otros elementos físicos o técnicos. El entorno técnico crea elementos que permiten a los empleados realizar sus respectivas responsabilidades y actividades. El entorno humano se refiere a compañeros, otros con quienes los empleados se relacionan, equipos y grupos de trabajo, problemas de interacción, liderazgo y gestión. Este entorno está diseñado de tal manera que fomenta la interacción informal en el lugar de trabajo para que se pueda mejorar la oportunidad de compartir conocimientos e intercambiar ideas. Esta es una base para alcanzar la máxima productividad. El entorno organizacional incluye sistemas, procedimientos, prácticas, valores y filosofías. La gerencia tiene control sobre el entorno organizacional. Sistema de medición donde las personas son recompensadas por la cantidad, por lo tanto, los trabajadores tendrán poco interés en ayudar a aquellos trabajadores que están tratando de mejorar la calidad.

El ambiente de trabajo es un término amplio y significa todo lo que te rodea cuando trabajas. Su entorno físico de trabajo es, por ejemplo, sus herramientas de trabajo, así como el aire, el ruido y la luz. Pero su entorno de trabajo también incluye los aspectos psicológicos de cómo está organizado su trabajo y su bienestar en el trabajo.

La cultura organizacional se define como el conjunto más profundo de creencias, normas y valores compartidos por los empleados dentro de una organización (Schneider et al., 2013). En contraste, el clima organizacional se trata de las manifestaciones superficiales y las experiencias de estructura, políticas y prácticas. (Schneider, Ehrhart, y Macey, 2013, p. 362) definen el clima organizacional como "las percepciones compartidas y el significado

asociado a las políticas, prácticas y procedimientos que experimentan los empleados y los comportamientos que observan". Como tal, el clima organizacional está estrechamente relacionado con la percepción de la información. Además, el clima organizacional se ha relacionado positivamente con el impacto en la claridad y la frecuencia de una comunicación interna efectiva (Morgeson, Dierdorff, & Hmurovic, 2010).

La comunicación interna está conformada por el clima organizacional. Los directores que promueven un ambiente de trabajo abierto probablemente fomenten la comunicación recíproca. Del mismo modo, la comunicación interna es un factor del clima organizacional (Gulbahar & Madran, 2009). Por ejemplo, se cree que la comunicación clara y frecuente reduce los sentimientos generales de ambigüedad durante los tiempos de cambio organizacional.

Una de las limitaciones relacionadas con la investigación del clima organizacional ha sido el nivel de análisis apropiado. El clima organizacional se basa en estudios de comportamiento y a menudo se investiga a nivel individual (Schneider et al., 2013). Por el contrario, la cultura se entiende en gran medida como un fenómeno de equipo / unidad / organización, que permite diversos grados de generalización. Cada vez más, tanto la cultura como el clima han surgido como dimensiones contextuales interrelacionadas y complementarias. Como tal, el clima organizacional está recibiendo una atención renovada como una forma de agregar la percepción y el comportamiento de los empleados a un nivel organizacional más amplio (Chiavenato, 2009).

2.2.2.2. Liderazgo

El liderazgo a menudo se cita como la fuerza central que da forma a la cultura organizacional y el clima (Segurado & Agullo, 1989). Ya sea que promueva un entorno para la innovación, la eficiencia, o un clima de

transparencia durante la gestión del cambio (Mancha & Zuñiga, 2018), el liderazgo tiene una tremenda influencia sobre lo que ocurre dentro de las organizaciones. Estudios anteriores han demostrado que el liderazgo representa dos tercios del comportamiento y compromiso de los empleados dentro de las organizaciones (Hooijberg, Hunt, & Dodge, 1997). Esto sugiere que el liderazgo es una parte intrínseca del clima. Si bien la gestión y el liderazgo son conceptos interrelacionados, es importante definir qué los diferencia antes de avanzar.

El liderazgo consiste en establecer una visión y dirección mientras se desarrollan estrategias apropiadas para apoyar su realización. Cada vez más, los teóricos de la gestión sugieren que las personas no son manejadas sino que lideran (Hooijberg et al., 1997). Por lo tanto, se considera que el liderazgo permite el clima de comunicación. El liderazgo busca inspirar a las personas e implementar estrategias clave. El liderazgo de gestión también requiere el conocimiento de las fortalezas individuales para asegurar la alineación organizacional.

2.2.2.3. Políticas y prácticas

El liderazgo establece una visión y desarrolla una estrategia para cumplir objetivos clave. Las políticas organizacionales cubren una gama de límites legales, técnicos, financieros y éticos en los que trabajan los empleados. Estos pueden incluir condiciones de empleo, así como mecanismos de fijación de precios y el uso regulado de sistemas y procesos. En resumen, las políticas definen las expectativas de comportamiento en pos de los objetivos de la organización.

Las políticas y prácticas organizacionales pueden tener un efecto significativo en la configuración del clima para una comunicación efectiva dentro de las organizaciones internacionales. (Chiavenato, 2009) señala "un clima débil puede resultar cuando las políticas y los procedimientos son

inconsistentes y / o cuando las prácticas que surgen de las políticas y procedimientos revelan inconsistencias" percibido y las prácticas promulgadas en toda la organización influyen en la fuerza de un clima en la promoción de la apertura de la comunicación interna.

En consecuencia, las políticas y prácticas deben ser consistentes. Las organizaciones basadas en proyectos que dependen de colaboraciones regulares deben tener políticas y prácticas que promuevan el trabajo colaborativo. El liderazgo también debe ser coherente entre sus palabras y sus prácticas. Los altos directivos afirman la importancia del personal al tiempo que apoyan las prácticas de gestión de recursos humanos deficientes, corren el riesgo de perder credibilidad y pueden contribuir a un clima de comunicación más débil. Del mismo modo, si las políticas y prácticas revelan inconsistencias, el liderazgo debe abordarlas claramente.

2.2.2.4. Estructura

La estructura organizativa permite a las organizaciones hacer frente a sus entornos operativos a través de mecanismos de coordinación que incluyen valores, normas y procesos (Mintzberg, 1989). La estructura es importante para analizar el clima en términos de roles y responsabilidades de los empleados dentro del contexto más amplio de la organización. Las instituciones tienen diferentes configuraciones como resultado de jerarquías difusas y centros operativos. Junto con las políticas y procedimientos, los roles y las responsabilidades permiten a las organizaciones establecer expectativas de trabajo y niveles de responsabilidad. Sin embargo, hay una diferencia entre los roles asignados y los asumidos. Mientras que un rol asignado tiene expectativas definidas, un rol asumido se refiere a la percepción del empleado de ese rol y sus responsabilidades. Como resultado, el comportamiento del rol y el enfoque varían entre los miembros de la organización, creando brechas en la responsabilidad (Echebarria, 2005).

2.2.2.5. Canales

Al respecto, (Gulbahar & Madran,2009) escribe, "los canales de comunicación claros y efectivos engendran un ambiente de trabajo productivo". Los canales de comunicación en parte definen el clima organizacional. Pueden ser presenciales o mediadas. En consecuencia, las organizaciones contemporáneas confían en las TIC para compartir información. La tecnología permite que la comunicación interna salte a través del tiempo y el espacio, permite a las organizaciones globales administrar las operaciones a una escala sin precedentes, reduciendo los costos y aumentando la capacidad de rastrear y analizar actividades. Del mismo modo, esta dependencia de las TIC ha impactado la calidad y cantidad de comunicación entre contextos organizacionales.

La interacción cara a cara se considera la forma más rica de comunicación. Las conversaciones en persona y las reuniones de equipo, por ejemplo, permiten a los empleados percibir señales no verbales que apoyan la efectividad de la comunicación. Además, durante la comunicación cara a cara, tanto el comunicador como el destinatario comparten la misma configuración de trabajo. También (Bharadwaj, 2014, p. 186) destaca que "los empleados no estaban satisfechos con el tipo de herramientas de comunicación utilizadas por los gerentes ya que la mayoría de las veces transmitían información sin contextualizarla o sin conectarla al trabajo de los empleados". Esto sugiere tanto la importancia de "comunicarse en contexto" como las limitaciones potenciales de las plataformas digitales.

2.2.2.6. Consideraciones para la determinación del clima laboral

Identificación institucional

La identificación institucional es un concepto utilizado en varias disciplinas académicas. Entre las más destacadas se encuentra la psicología

organizacional, donde el concepto cubre cuestiones sobre, por ejemplo, cómo los empleados pueden incorporar una visión gerencial de una determinada organización de tal manera que puedan identificarse con ella a nivel personal. Los estudios de esto que toman una posición teóricamente crítica consideran que un proceso de identificación es fundamental para la capacidad de una organización de crear una identidad desde adentro, una que se base en suposiciones de los empleados que son en todos, o la mayoría, aspectos coherentes con el voluntad de la gerencia (Alvesson y Willmott, 2002). Mediante el establecimiento de una cultura organizacional, por lo que de alguna manera se podría etiquetar drásticamente como manipulación. De los empleados, la organización obtiene simultáneamente un reconocimiento sólido como un bien homogéneo y mantiene una regulación de identidad crucial en las relaciones públicas de la organización y en el trabajo de crear un reconocimiento de identidad quizás similar entre clientes o clientes.

Ciclo motivacional

El ciclo de motivación es una transición de estados dentro de un organismo que impulsa al organismo hacia la satisfacción de una necesidad particular, donde la motivación misma se considera un estado hipotético. Los psicólogos usan el concepto de necesidad para describir las propiedades motivacionales del comportamiento (Ramírez, Abreu, & Badii, 2008).

El estado de motivación se compone además de cuatro estados diferentes, que tienen lugar en un organismo para impulsarlo hacia cada acción. Cada acción se inicia primero debido a una necesidad particular. La necesidad lleva a la persona a tomar medidas. Los resultados positivos, causados por las acciones, actúan además como un incentivo que motiva a una persona hacia la meta. Pero el individuo nunca puede detenerse después de lograr un determinado objetivo, y este fenómeno continúa y sigue. Este fenómeno se ha denominado ciclo motivacional.

Este ciclo está compuesto por la necesidad que es la falta o déficit de alguna necesidad. Seguido del manejo, esta tiene que ver con la necesidad lleva a conducir, que es el segundo paso para lograr el objetivo. La conducción se puede definir como el estado de tensión o excitación producida por la necesidad. El impulso también se puede considerar como la fuente original de energía que activa un organismo. El tercer componente del ciclo motivacional es el incentivo, el objeto del entorno que activa, dirige y mantiene el comportamiento se llama incentivo. Puede ser cualquier cosa siempre que tenga un valor positivo o negativo en la conducta motivadora. Finalmente se encuentra la reducción de la tensión en el cuerpo puede considerarse como el objetivo de cualquier comportamiento motivado (Matsie, 2008).

Frustración y comprensión

La frustración es una respuesta emocional común a la oposición, relacionada con la ira, la molestia y la decepción, la frustración surge de la resistencia percibida al cumplimiento de la voluntad u objetivo de un individuo y es probable que aumente cuando se niega una voluntad o un objetivo o bloqueado.

Por su parte la comprensión es un proceso psicológico relacionado con un objeto abstracto o físico, como una persona, situación o mensaje mediante el cual uno puede pensar sobre él y usar conceptos para tratar adecuadamente con ese objeto. La comprensión es una relación entre el conocedor y un objeto de comprensión. La comprensión implica habilidades y disposiciones con respecto a un objeto de conocimiento que son suficientes para apoyar el comportamiento inteligente.

Actitud

En psicología, la actitud es una construcción psicológica, una entidad mental y emocional que es inherente o caracteriza a una persona. Son complejos y son un estado adquirido a través de las experiencias. Es el estado mental predispuesto de un individuo con respecto a un valor y se precipita a

través de una expresión receptiva hacia una persona, lugar, cosa o evento (el objeto de actitud) que a su vez influye en el pensamiento y la acción del individuo. El destacado psicólogo Gordon Allport describió esta construcción psicológica latente como "el concepto más distintivo e indispensable en la psicología social contemporánea". La actitud se puede formar a partir del pasado y el presente de una persona.

Una actitud es una evaluación de un objeto de actitud, que va desde extremadamente negativo a extremadamente positivo. La mayoría de las perspectivas contemporáneas sobre las actitudes permiten que las personas también puedan ser conflictivas o ambivalentes hacia un objeto al mantener simultáneamente actitudes positivas y negativas hacia el mismo objeto. Esto ha llevado a una discusión sobre si el individuo puede tener múltiples actitudes hacia el mismo objeto.

2.2.2.7. Teorías relacionadas a clima laboral

a) Teoría de las relaciones humanas

La teoría de la gestión de las relaciones humanas comenzó a desarrollarse a principios de la década de 1920 durante la revolución industrial. En ese momento, la productividad era el foco de los negocios. El profesor Mayo, (2004) comenzó sus experimentos (los Estudios Hawthorne), para demostrar la importancia de las personas para la productividad, no de las máquinas.

La teoría de la gestión de las relaciones humanas es una creencia investigada de que las personas desean ser parte de un equipo de apoyo que facilite el desarrollo y el crecimiento. Por lo tanto, si los empleados reciben atención especial y se les anima a participar, perciben que su trabajo tiene importancia y están motivados para ser más productivos, lo que resulta en un trabajo de alta calidad.

Los siguientes principios básicos de la teoría de la gestión de las relaciones humanas se hicieron evidentes durante los estudios de relaciones humanas:

- La atención individual y el reconocimiento se alinean con la teoría de las relaciones humanas.
- Muchos teóricos apoyaron la teoría motivacional.
- Los estudios respaldaron la importancia de las relaciones humanas en los negocios

Los resultados de los estudios de Hawthorne del profesor Elton Mayo demostraron que el factor que más influye en la productividad son las relaciones. Los investigadores se dieron cuenta de que la productividad aumentó debido a las relaciones y a ser parte de un grupo de apoyo donde el trabajo de cada empleado tuvo un efecto significativo en la producción del equipo. Como resultado secundario, los investigadores notaron que la mayor atención que recibieron los trabajadores por parte de los investigadores aumentó la motivación y la productividad, lo que resultó en el efecto Hawthorne.

b) Teoría de las necesidades de Maslow

La jerarquía de necesidades de Maslow es una teoría motivacional en psicología que comprende un modelo de cinco niveles de necesidades humanas, a menudo representado como niveles jerárquicos dentro de una pirámide (Quintero, 2010).

Las necesidades más bajas en la jerarquía deben satisfacerse antes de que las personas puedan atender las necesidades más arriba. Desde el fondo de la jerarquía hacia arriba, las necesidades son: fisiológica, seguridad, amor y pertenencia, estima y autorrealización (Maslow, 1943).

Este modelo de cinco etapas se puede dividir en necesidades de deficiencia y necesidades de crecimiento. Los primeros cuatro niveles a

menudo se denominan necesidades de deficiencia (necesidades D), y el nivel superior se conoce como crecimiento o necesidades (necesidades B).

Las necesidades de deficiencia surgen debido a la privación y se dice que motivan a las personas cuando no están satisfechas. Además, la motivación para satisfacer tales necesidades se hará más fuerte cuanto mayor sea la duración de su denegación. Por ejemplo, cuanto más tiempo pase una persona sin comida, más hambre tendrá.

(Maslow, 1943) declaró inicialmente que las personas deben satisfacer las necesidades de déficit de nivel inferior antes de avanzar para satisfacer las necesidades de crecimiento de nivel superior. Sin embargo, luego aclaró que la satisfacción de una necesidad no es un fenómeno de "todo o nada", y admitió que sus declaraciones anteriores pueden haber dado "la falsa impresión de que una necesidad debe satisfacerse al 100 por ciento antes de que surja la siguiente necesidad" (Maslow, 1987, p. 69).

Cuando una necesidad de déficit ha sido "más o menos" satisfecha, desaparecerá, y nuestras actividades se volverán habitualmente dirigidas a satisfacer el siguiente conjunto de necesidades que todavía tenemos que satisfacer. Estos se convierten en nuestras necesidades más destacadas. Sin embargo, las necesidades de crecimiento continúan sintiéndose e incluso pueden fortalecerse una vez que se han involucrado.

Las necesidades de crecimiento no provienen de la falta de algo, sino del deseo de crecer como persona. Una vez que estas necesidades de crecimiento se han satisfecho razonablemente, uno puede alcanzar el nivel más alto llamado autorrealización.

Toda persona es capaz y tiene el deseo de ascender en la jerarquía hacia un nivel de autorrealización. Desafortunadamente, el progreso a

menudo se ve interrumpido por el incumplimiento de las necesidades de nivel inferior. Las experiencias de la vida, incluido el divorcio y la pérdida de un trabajo, pueden hacer que un individuo fluctúe entre los niveles de la jerarquía.

Por lo tanto, no todos se moverán a través de la jerarquía de manera unidireccional, pero pueden moverse de un lado a otro entre los diferentes tipos de necesidades.

c) La teoría de los dos factores de Herzberg (Motivación – Higiene)

Esta teoría, también llamada Teoría de la Motivación-Higiene o la teoría de doble factor, fue escrita por Frederick Herzberg en 1954. Este psicólogo estadounidense, que estaba muy interesado en la motivación de las personas y la satisfacción laboral, se le ocurrió la teoría. Realizó su investigación preguntando a un grupo de personas sobre sus buenas y malas experiencias en el trabajo. Se sorprendió de que el grupo respondiera preguntas sobre sus buenas experiencias de manera muy diferente a las de sus malas experiencias.

En base a esto, desarrolló la teoría de que la satisfacción laboral de las personas depende de dos tipos de factores. Factores de satisfacción (motivadores / satisfactores) y factores de insatisfacción (factores de higiene / insatisfactores).

El rendimiento, el reconocimiento, el estado laboral, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento se encuentran en motivadores / satisfactores.

Los factores de higiene / insatisfactorios se refieren al salario, las condiciones de trabajo secundarias, la relación con los colegas, el lugar de trabajo físico y la relación entre el supervisor y el empleado.

En su teoría, (Herzberg, 1954) afirma que estos factores funcionan en el mismo plano. En otras palabras, la satisfacción y la insatisfacción no son polos opuestos. Eliminar la insatisfacción de un empleado, por ejemplo

ofreciendo un salario más alto, no necesariamente significa que el empleado estará satisfecho. El empleado ya no está insatisfecho.

Pueden existir 4 combinaciones diferentes en el trabajo:

- alta higiene y alta motivación: Esta es la situación ideal. Los empleados están muy motivados y apenas tienen quejas.
- alta higiene y baja motivación: Los empleados tienen pocas quejas, pero no están realmente motivados, ven su trabajo simplemente como un cheque de pago.
- baja higiene y alta motivación: Los empleados están motivados, su trabajo es desafiante, pero tienen quejas sobre el salario o las condiciones de trabajo.
- baja higiene y baja motivación: Esta es la peor situación posible, los empleados no están motivados y tienen muchas quejas.

2.2.2.8. Dimensiones del clima laboral

El clima laboral /organizacional puede ser analizada desde tres dimensiones, tal como indica (Silva, 1992) citado en (Méndez, 2006, p 41)

Relaciones interpersonales:

(Mendez, 2006) indica que esta dimensión ejecutada de forma satisfactoria hace que el colaborador de la organización se encuentre en un adecuado grupo de trabajo, en armonía con los supervisores, promueve el apoyo entre compañeros de trabajo y colaboración con el propósito de la obtención de metas en común. Esa dimensión a su vez requiere de respuestas interpersonales, las mismas que dependen de la personalidad del sujeto, aquellas experiencias de fracaso y éxito; además de todas las condiciones en el proceso de socialización.

Responsabilidad:

(Mendez, 2006, p.47), indica que los colaboradores de la institución son responsables en el cumplimiento de las actividades asignadas; así como, de

aportar e innovar en su puesto de trabajo, de forma que presenta conciencia sobre su participación en el desarrollo de su labor y en la toma de decisiones de la organización.

Motivación:

Tal como menciona (Chiavenato, 2009, p 45), la motivación es un constructo que comprende sentimientos de crecimiento, reconocimiento y realización profesional, los mismos que, se manifiestan en el momento que, se ejecuta actividades, desafíos y tareas asignadas en el lugar de trabajo. Del mismo modo, (Silva, 2008), define la motivación como aquella situación emocionalmente positiva que posee el individuo y que funciona como respuesta a un incentivo que logra satisfacer una necesidad.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa de manera negativa entre el workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli- Huancavelica.

2.3.2. Hipótesis Específicas

Existe una relación significativa entre workaholismo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Existe una relación significativa entre el workaholismo y la responsabilidad en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Existe una relación significativa entre el workaholismo y la motivación en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

2.4. Definición de términos

Workaholismo.- (Spence y Robbins, 1992) definieron los indicadores de adicción al trabajo como altos niveles de participación e impulso en el trabajo, y bajos niveles de disfrute del trabajo.

Trabajo.- El Trabajo siempre se relaciona con una necesidad y por lo tanto, todo trabajo tiene que generar un bien o un servicio útil. Útil para satisfacer algún tipo de necesidad humana (Maslow, 1964). El trabajo, además de su significado de “producción” es también, un generador de fenómenos sociales, es decir de relaciones interpersonales y de grupo a grupo. Se dice también, que el Trabajo tiene relación directa con el análisis de las fuerzas sociales y sus relaciones y se lo considera, como un acto de intercambio con la naturaleza.

Adicción.- Es un estado psicofísico caracterizado por la ejecución reiterada y continuo de actividad, a fin de experimentar los efectos que produce, o bien, para evitar los síntomas desagradables que se presentan si no se realiza la tarea.

Clima laboral: (Forehand y Von Gilmer, 1964) definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

2.5. Identificación de variables

VARIABLE 1:

Workaholismo

- Exceso de Trabajo
- Pensamientos Internos
- Estado emocional

VARIABLE 2:

Clima laboral

- Relaciones interpersonales
- Responsabilidad
- Motivación



2.6. Operacionalización de variables

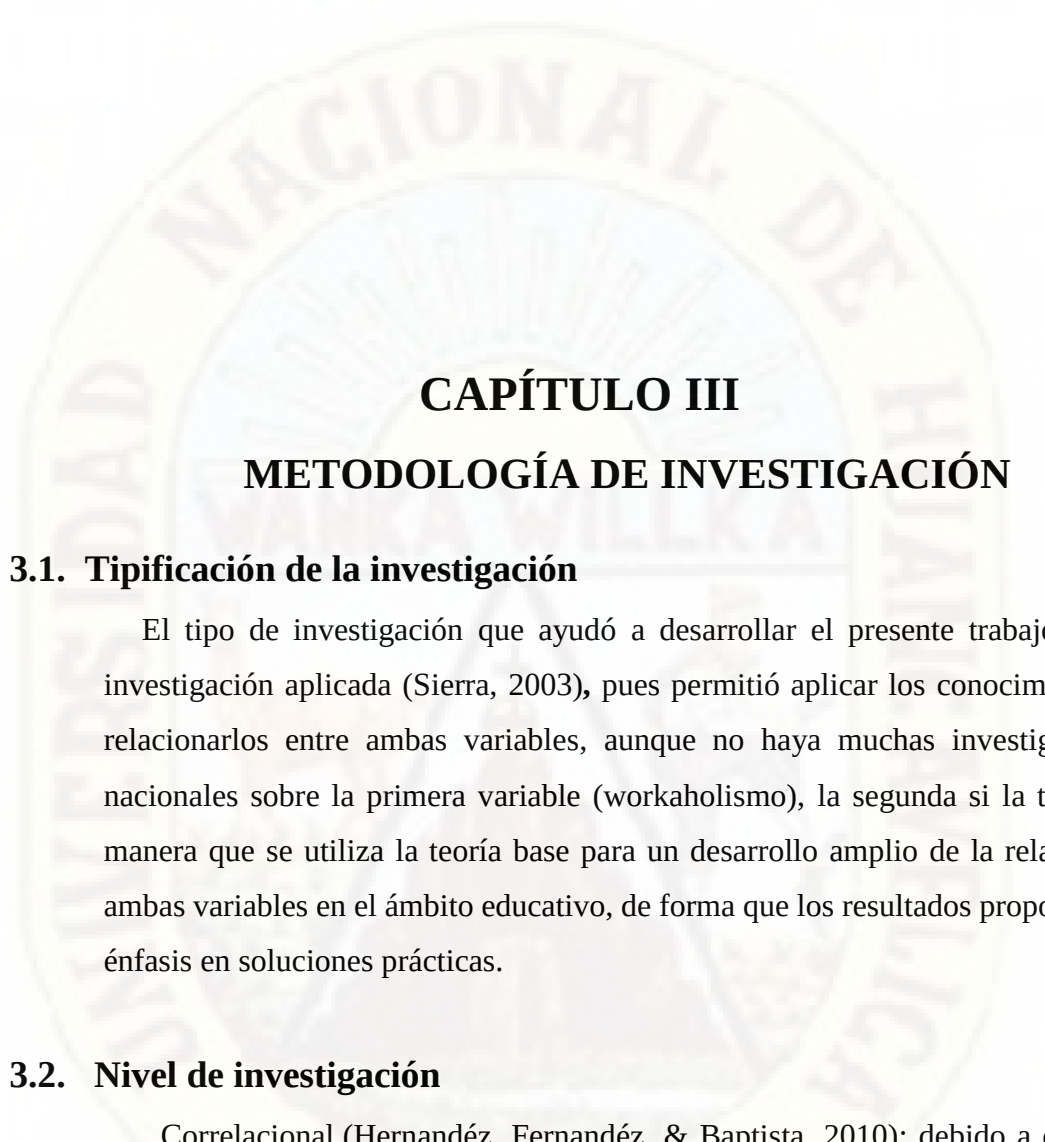
Tabla 1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala Valorativa	Instru-Mento
	Exceso de trabajo	Disgusto tener demasiado trabajo.	Me disgusta tener demasiado trabajo.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1: casi nunca 2: A veces 3: A menudo 4: casi siempre	Escala de bienestar al trabajo (DUWAS)
		Poco compromiso con el trabajo	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo		
		Sentimiento de escasez de tiempo para actividades laborales	Parece que estoy en una carrera contrarreloj		
		Exceso de horas dedicadas a actividades laborales.	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado		
		Importancia de trabajo duro aun cuando no haya disfrute.	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo		
		Exceso de actividades laborales que no terminan.	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos		
		Trabajo en casa	Me llevo trabajo a casa		
		Trabajo constante.	Trabajo los fines de semana		
		Trabajo aun con enfermedad	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo		
	Pensamientos internos	Pensamiento en el trabajo	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo		
		Compromiso con el trabajo en exceso.	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo		
		Impulso para el trabajo	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no		
		Trabajo bajo presión.	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer		

Variable 1: Workaholismo	Estado emocional	Sentimiento de trabajo duro	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro		
		Sobre posición de trabajo a actividades de ocio.	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.		
		Sentimiento de culpa por el trabajo excesivo.	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo		
		Trabajo duro a pesar de no sentirse cómodo con él	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto		
		Sobrecarga de actividades laborales, familiares y ocio.	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono		
		Sentimiento de culpa cuando no se encuentra trabajando	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo		
		Inadecuada diferenciación de trabajo y otras actividades.	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando		
	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución		Escala de clima laboral
		Actividades extra laborales	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.		
		Compañerismo y solidaridad	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.		
		Compañerismo internivel jerárquico.	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo		
		Comunicación asertiva	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.		
		Liderazgo	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución		
		Cumplimiento de actividades	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.		

Variable 2: Clima laboral	Responsabilidad	Puntualidad	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre	
		Actualización profesional	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.		
		Búsqueda de excelencia	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.		
		Excelencia laboral	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.		
		Soluciona problemas	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.		
	Motivación	Entusiasmo en el trabajo	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)		
		Esfuerzo valorado	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.		
		Autonomía en la toma de decisiones	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.		
		Innovación	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.		

Elaboración propia



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipificación de la investigación

El tipo de investigación que ayudó a desarrollar el presente trabajo fue la investigación aplicada (Sierra, 2003), pues permitió aplicar los conocimientos y relacionarlos entre ambas variables, aunque no haya muchas investigaciones nacionales sobre la primera variable (workaholismo), la segunda si la tiene, de manera que se utiliza la teoría base para un desarrollo amplio de la relación de ambas variables en el ámbito educativo, de forma que los resultados proporcionen énfasis en soluciones prácticas.

3.2. Nivel de investigación

Correlacional.(Hernández, Fernández, & Baptista, 2010); debido a que este nivel de investigación corresponde a un diseño no experimental y no es más que la que busca medir dos variables para luego establecer una relación estadística entre ellas; por lo tanto el propósito de la presente investigación fue hallar la relación entre el clima laboral y el workaholismo.

3.3. Métodos de investigación

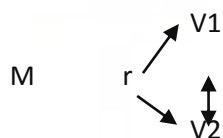
Método General: En la presente investigación, se utilizó el Método Científico como método general. (Bunge, 2000) el método es el vehículo y la hipótesis el motor que conduce al descubrimiento de la verdad; y el investigador, el conductor de dicho vehículo que articula técnicamente instrumentos materiales y teóricos para lograr los objetivos propuestos”. En otras palabras, este método es útil porque mediante procesos sistematizados se consiguió demostrar las hipótesis previamente planteadas.

Método Específico: El método de investigación utilizado fue el Método Descriptivo- Explicativo. Además, el mismo (Sierra, 1995) menciona: “En los estudios descriptivos se deben determinar y definir previamente las variables, algunas veces se pueden formular hipótesis para probarse por métodos estadísticos. Por lo tanto, en la primera parte de la presentación de resultados, este método proporciona datos sobre cada una de las variables, para luego proseguir con la contrastación de hipótesis.

3.4. Diseño de investigación

El diseño correspondió a una investigación no experimental, correlacional (Hernández et al., 2010). El primero dado que, en todo el proceso investigativo no se manipulo de ninguna forma las variables materia de investigación, y la segunda debido a que la recolección de información de la muestra fue en un solo momento del proceso investigativo. Así mismo, dentro del diseño se encuentra en el tipo correlacional, debido a que el objetivo principal fue hallar la relación entre las variables.

De esta forma, el diseño fue bajo el siguiente diagrama:



Donde:

- M : Muestra.
V1 : workaholismo
V2 : clima laboral
r : Relación entre las variables.

3.5. Población, Muestra y Muestreo

3.5.1. Ámbito de estudio

El ámbito de estudio se delimitó en el distrito de Yauli – Huancavelica , en la cual se recogió los datos en el año octubre y noviembre del 2018.

3.5.2. Población

Según Carrasco (2005) la población es “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”. Por lo tanto, en el presente trabajo la población estuvo conformada por los docentes de las 08 instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Yauli-Huancavelica, el mismo que sumaron por 81 sujetos.

Tabla 2. Descripción de la población

N°	Instituciones Educativas	Población
1	I. E. “Víctor Raúl haya de la Torre”- Ccasapata	16
2	I. E. “Antonio Raymondi” - Ambato	12
3	I. E. “Ricardo Palma”- Chuñunapampa	12
4	I. E. “Julio César Tello”- Tacsana	8
5	I. E. “Daniel Hernández”- Paltamachay	8
6	I. E. “José A. Encinas”- Chacarilla	9
7	I. E. “José Olaya”- Condorhuachana	8
8	I. E. “Inkañan – Uchcus” – Uchcus -Inkañan	8
Total		81

Fuente: Elaboración propia

3.5.3. Muestra

El mismo (Carrasco, 2005, p. 237) menciona que “Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población”.

Teniendo en cuenta que la población fue relativamente pequeña, se decidió trabajar con el total de la población; es decir la muestra es igual a la población, o sea estuvo conformada también por los mismos 81 docentes de las instituciones educativas secundarias en el distrito de Yauli – Huancavelica. En otras palabras el tipo de muestro fue censal reiterando que los datos se recogieron en el año 2018.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

La técnica a utilizar fue la encuesta (Hernández et al., 2010), la misma que consiste en la recolección sistematizada de información por medio de un bagaje de preguntas debidamente ordenadas y que responden a los objetivos de la investigación. Se utilizó a través de la aplicación de las encuestas a los docentes de las distintas instituciones educativas.

3.6.2. Instrumentos

(Hernández et al., 2010), no son más que la consecución de la técnica, consiste en proporcionar a las personas una serie de preguntas cerradas con opciones preestablecidas para la respuesta. Como instrumentos, se consideraron dos cuestionarios.

De esta forma, para efectos de la primera variable, se trabajó bajo la Escala de bienestar en el trabajo de DUWAS, inicialmente esta como una versión

holandesa de la adicción al trabajo; la misma que fue modificada, ya que la primera se encontraba bajo dos factores (trabajo excesivo y trabajo compulsivo), aplicado en 2018.

Respecto a este instrumento denominado The Dutch Work Addiction Scale (**DUWAS**), fue elaborado en 2004 por Schaufeli y Taris; en el instrumento original se integraba de 20 ítems con el que se miden dos componentes de la adicción al trabajo: comportamiento (trabajo excesivo), y cognitivo (compulsión por trabajar).

Para efectos del presente trabajo se adecuo a la investigación en curso teniéndose en cuenta tres aspectos en relación a: **Exceso de Trabajo** la misma que consta de nueve ítems, mientras **Pensamientos Internos** consta de cuatro ítems; finalmente **Estado Emocional** consta de siete ítems, haciendo un total de 20 ítems que permitieron recoger datos sobre el Workaholismo (adicción al trabajo). Este instrumento fue validado convenientemente por juicio de expertos.

De otro lado, para la segunda variable, se utilizó el cuestionario de clima laboral, elaborado por (Enríquez y Tafur, 2014) y adaptado por (Orlandini, 2017) , bajo tipo de evaluación Likert, y tomando en consideración los parámetros teóricos para la medición de la variable. Denominada Escala de Clima Laboral se estructuro en base a tres aspectos: **Relaciones Interpersonales** que consta de seis ítems, **Responsabilidad** consta de seis ítems; **Motivación** consta de cuatro ítems. Por lo tanto, este instrumento, antes de su aplicación también paso por juicio de expertos, quienes consideraron viable.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Luego la información obtenida con los instrumentos fue procesado mediante las técnicas de la estadística descriptiva como las tablas de frecuencia, diagramas de barras, diagramas de pila y la estadística inferencial, mediante las estadísticas

de correlación de rangos rho de Spearman y el modelo de distribución t de Student para la verificación de las hipótesis de investigación; además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA sexta edición.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

Mediante las estadísticas de correlación de rangos rho de Spearman y el modelo de distribución t de Student para la verificación de las hipótesis de investigación.

CAPÍTULO IV

TRABAJO DE CAMPO

4.1. Presentación e interpretación de datos

4.1.1. Análisis descriptivo

4.1.1.1. Resultados de la variable workaholismo

A) Perfil workaholismo en docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica cuyo recojo de información fue en el año 2018.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos del perfil de workaholismo

Estadísticos descriptivos			
	N	Media	Desv. Desviación
Me disgusta tener demasiado trabajo	81	2.7407	1.00968
Voy a trabajar estando enfermo	81	2.8519	1.00139
Trabajo los fines de semana	81	3.1728	.90540
Me llevo trabajo a casa	81	3.3086	.70075
N válido (por lista)	81		

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 3 respecto al perfil del workaholismo, respecto al ítem “me disgusta tener demasiado trabajo” la media hallada fue de 2.7407, es decir la respuesta fluctuante entre “a veces” y “a menudo”, aunque las respuestas en este ítem son muy variables.

Sobre el ítem “voy a trabajar estando enfermo” la media hallada fue de 2.8519 lo que quiere decir que la respuesta de los docentes a esta interrogante ha fluctuado preferentemente entre las respuestas “a veces” y “a menudo” aunque continua siendo muy variable.

Por otra parte, para el ítem “trabajo los fines de semana” y “me llevo trabajo a casa” la media resultante fue de 3.1728 y 3.3086 respectivamente, lo que se traduce que la respuesta que ha predominado es “a menudo” y “casi siempre”. Lo que a su vez apoya la idea que según la percepción de los docentes, por lo menos 2 características de las personas con workaholismo están presentes en el desarrollo de sus actividades profesionales, resultados que se observaran y apoyan en las siguientes tablas y gráficos que apoyen la tesis sobre la presencia de workaholismo en la muestra investigada.

Seguidamente, se disgrega cada ítem del perfil de workaholismo en tablas a fin de conocer y profundizar la frecuencia y porcentajes de cada respuesta en la muestra.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos ítem: “Me disgusta tener demasiado trabajo”.

Me disgusta tener demasiado trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	12.3%	12.3%	12.3%
	A veces	24	29.6%	29.6%	42.0%
	A menudo	24	29.6%	29.6%	71.6%
	Casi siempre	23	28.4%	28.4%	100.0%
	Total	81	100.0%	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Respecto al ítem “Me disgusta tener demasiado trabajo”, del total de la muestra se encontró que preferentemente (24 docentes) han indicado que esto sucede a veces y a menudo lo que representa cada una el 29,6% respectivamente; seguido de aquellos a los que les sucede casi siempre (23 docentes) que representa un 28,4% del total. Finalmente solo un 12,3% (10 docentes) indican que esto les sucede casi nunca.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos ítem: “Voy a trabajar estando enfermo”.

Voy a trabajar estando enfermo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	8.6%	8.6%	8.6%
	A veces	26	32.1%	32.1%	40.7%
	A menudo	20	24.7%	24.7%	65.4%
	Casi siempre	28	34.6%	34.6%	100.0%
	Total	81	100.0%	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

La tabla 5 muestra la frecuencia de respuestas frente al ítem “voy a trabajar estando enfermo”, frente a la cual las respuestas preferentemente se han hallado en casi siempre con 28 docentes que representa el 34,6%, seguido de aquellos que indican que esto sucede a veces con 26 docentes que representa el 32.1%; en tercer lugar los que indicaron a menudo con 20 encuestados que representa el 24,7% y, finalmente los que indican casi nunca con 7 docentes que representan 8,6%.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos ítem: “Trabajo los fines de semana”.

Trabajo los fines de semana					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	4.9%	4.9%	4.9%
	A veces	15	18.5%	18.5%	23.5%
	A menudo	25	30.9%	30.9%	54.3%
	Casi siempre	37	45.7%	45.7%	100.0%
	Total	81	100.0%	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Conforme se observa en la tabla 6, respecto a la afirmación “trabajo los fines de semana” se encontró que mayoritariamente los encuestados indican casi siempre con 37 docentes que representan el 45,7% de la muestra encuestada. Seguido de aquellos que consideran que les sucede a menudo con 25 docentes que representa el 30,9%. En tercer lugar se encuentran aquellos que indican que les sucede a veces con 15 docentes que representa el 18,5%. Finalmente a los que les sucede casi nunca donde se hallan solo 4 docentes que representan el 4,9%.

Tabla 7. Estadísticos descriptivos ítem: “Me llevo trabajo a casa”.

Me llevo trabajo a casa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	13.6	13.6	13.6
	A menudo	34	42.0	42.0	55.6
	Casi siempre	36	44.4	44.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Como se puede advertir en la tabla 7, respecto a la afirmación “me llevo trabajo a casa” los docentes encuestados indican preferentemente que les sucede casi siempre donde se hallaron 36 encuestados que representan el 44,4%; seguido de quienes afirman que les sucede a menudo con 34 docentes que representan el 42%. Finalmente 11 docentes que representa 13,6% indican que sucede a veces; notándose que respecto a este ítem ningún docente ha indicado que les sucede casi nunca.

B) Workaholismo a nivel general en docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Tabla 8. Resultados generales sobre workaholismo en los docentes de las I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Workoholismo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	7.4%	7.4%	7.4%
	Medio	45	55.6%	55.6%	63.0%
	Alto	30	37.0%	37.0%	100.0%
	Total	81	100.0%	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado

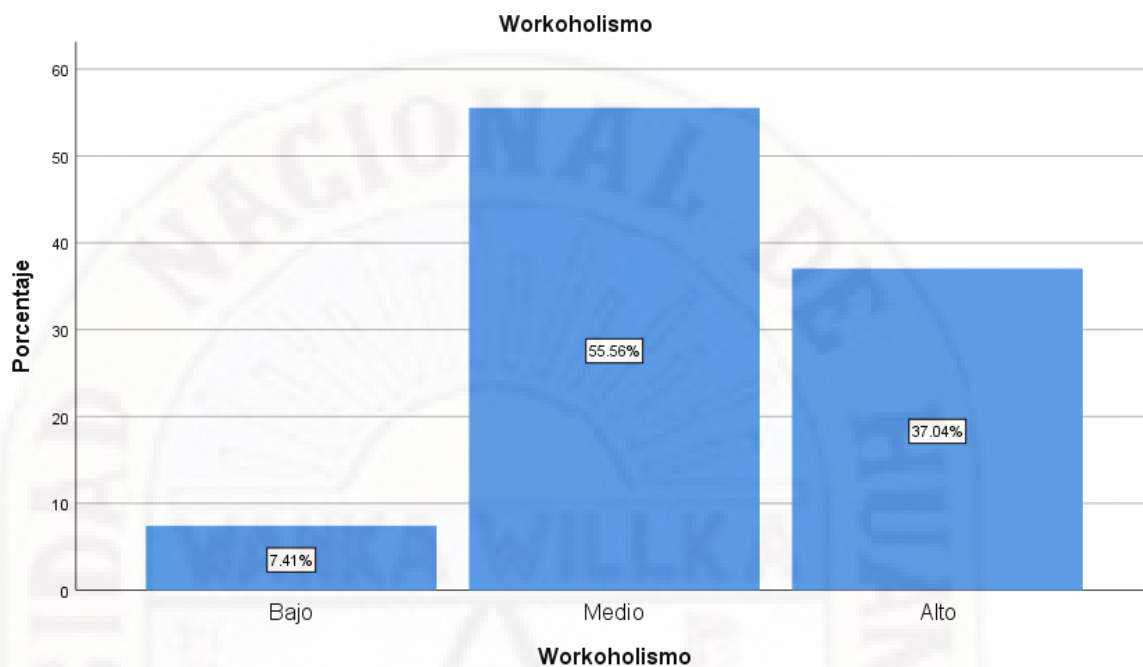


Figura 1. Workaholismo en docentes de las I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 1 se puede observar que el workaholismo en docentes de las I.E. secundarias del distrito de Yauli se halla preferentemente en el nivel medio con 45 docentes que representan el 55,6%; seguido del nivel alto con 30 docentes que representan el 37% y solo 6 docentes que representan el 7,4% en el nivel bajo. Lo que significa que la presencia de workaholismo se ve marcada hacia los niveles medio y alto, y respalda lo hallado en el perfil de workaholismo en las tablas 3, 4, 5, 6 y 7.

- C) Workaholismo por dimensiones en docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Tabla 9. Dimensión: Trabajo excesivo en los docentes de las I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Trabajo excesivo				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	6	7.4%	7.4%
	Medio	53	65.4%	65.4%
	Alto	22	27.2%	100.0%
	Total	81	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado

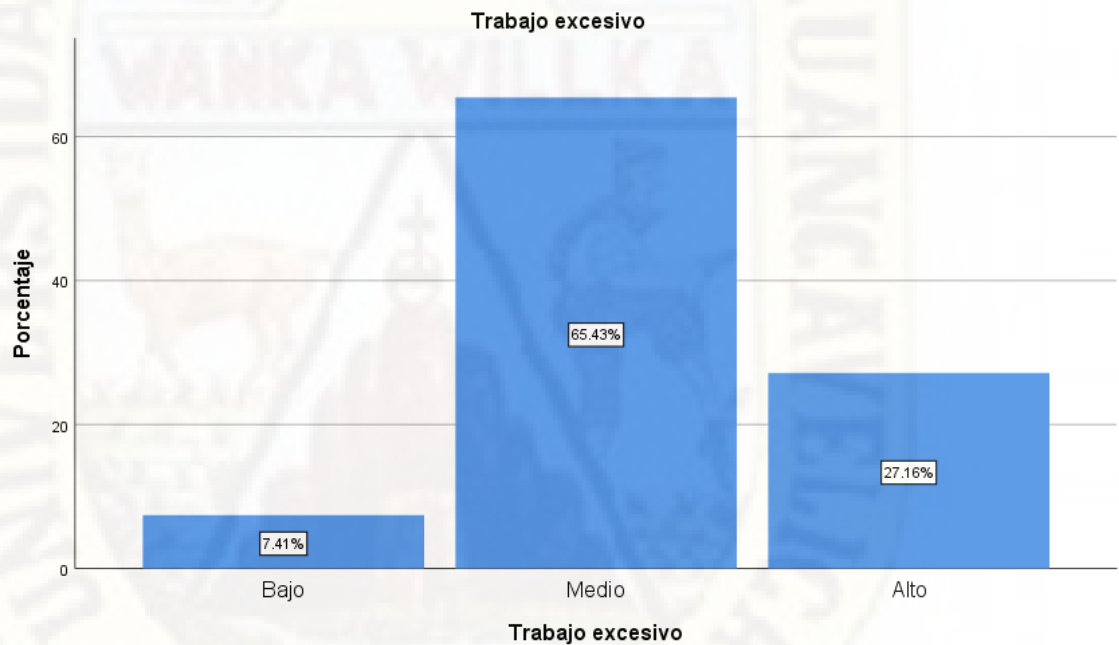


Figura 2. Dimensión trabajo excesivo en docentes de las I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 9 y figura 2 respecto a la dimensión trabajo excesivo, el porcentaje más significativo se encuentra en el nivel medio con 53 docentes que representan el 65,4%; seguido del nivel alto con 22 docentes que representan el 27,2%; mientras que el nivel bajo con 6 docentes que representan el 7,4% del total de la muestra. Lo que quiere decir, que como la variable a nivel general esta dimensión se encuentra

preferentemente entre los niveles medio y alto. Los docentes indican que a menudo y casi siempre sienten que las actividades profesionales que ejercen sobrepasan el tiempo y el espacio designado para la tarea por la responsabilidad que acarrea.

Tabla 10. Dimensión: Trabajo compulsivo en los docentes de las I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Trabajo compulsivo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	16.0%	16.0%
	Medio	37	45.7%	61.7%
	Alto	31	38.3%	100.0%
	Total	81	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado

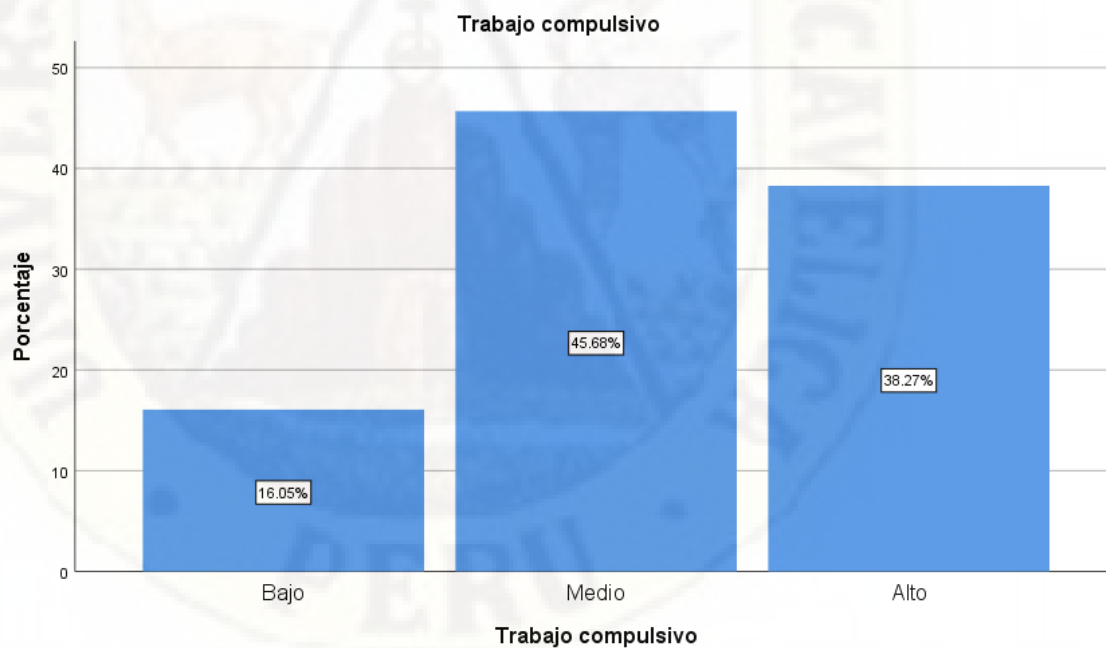


Figura 3. Dimensión trabajo compulsivo en docentes de las I.E. secundarias del distrito de Yauli - 2018

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 10 y figura 3; en la dimensión trabajo compulsivo los docentes en su mayoría (45,7%) se encuentran en el nivel medio; seguido del nivel alto con 31 docentes que representa el 38,3% y, finalmente el nivel bajo con 13 docentes que representan el 16%; lo que indica que como sucede en la variable agrupada y la dimensión anterior prima el nivel medio, seguido del alto; es decir indican que el compromiso con el trabajo se ha afianzado más allá de lo que quisieran y lo ejecutan compulsivamente.

D) Presencia de workaholismo por características en docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Tabla 11. Tabla cruzada de workaholismo según tiempo de servicio de los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica..

Tabla cruzada tiempo de servicio*Workaholismo						
		Workaholismo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Tiempo de servicio	0 - 5 añosde serv.	Recuento	1	11	0	12
		% del total	1.2%	13.6%	0.0%	14.8%
	6 - 10 años de serv.	Recuento	0	6	9	15
		% del total	0.0%	7.4%	11.1%	18.5%
	11 - 15 años de serv.	Recuento	0	0	19	19
		% del total	0.0%	0.0%	23.5%	23.5%
	16 - 20 años de serv.	Recuento	0	23	2	25
		% del total	0.0%	28.4%	2.5%	30.9%
	21 - a mas años de serv.	Recuento	5	5	0	10
		% del total	6.2%	6.2%	0.0%	12.3%
Total	Recuento		6	45	30	81
	% del total		7.4%	55.6%	37.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado

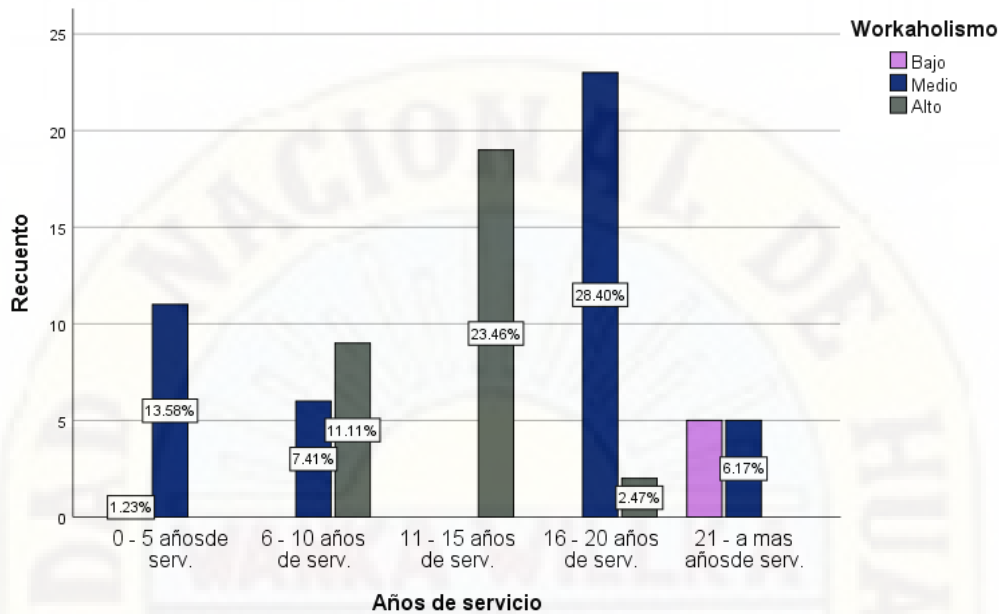


Figura 4. Workaholismo según tiempo de servicio de los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Interpretación:

Como se logra advertir en la tabla 11 y figura 4 la variable workaholismo a nivel general se halla preferentemente en el nivel medio, seguido del nivel alto; sin embargo es importante precisar lo que ocurre según cada periodo de servicio:

El primer intervalo se encuentra conformado por aquellos docentes que se hallan entre los 0-5 años de servicio, de donde se desprende que 11 de los 12 docentes en este intervalo tienen un nivel medio de workaholismo, mientras que 1 se halla en el nivel bajo. No hallando a ninguno en el nivel alto.

De aquellos que tienen entre 6 a 10 años de servicio, 9 de los 15 docentes se encuentran con un nivel alto de workaholismo, mientras que los 6 restantes en el nivel medio. No hallándose a ningún docente en el nivel bajo.

Para los que tienen entre 11 y 15 años de servicio, el total de los docentes presentan un nivel alto de workaholismo.

En el caso de los que tienen entre 16-20 años de servicio el nivel medio, prima con un 23 de los 25 docentes seguido del nivel alto con 2 docentes; de forma que, no hay ninguno en el nivel bajo.

Finalmente, de aquellos docentes que se encuentran con más de 21 años de servicio 5 de 10 encuestados se hallan en el nivel bajo y los 5 restantes en el nivel medio; ninguno en el nivel alto.

Tabla 12. Tabla cruzada de workaholismo según sexo de los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica..

Tabla cruzada Sexo*Workaholismo						
Sexo		Workoholismo			Total	
			Bajo	Medio	Alto	
Femenino	Recuento		2	23	24	49
	% del total		2.5%	28.4%	29.6%	60.5%
Masculino	Recuento		4	22	6	32
	% del total		4.9%	27.2%	7.4%	39.5%
Total	Recuento		6	45	30	81
	% del total		7.4%	55.6%	37.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado

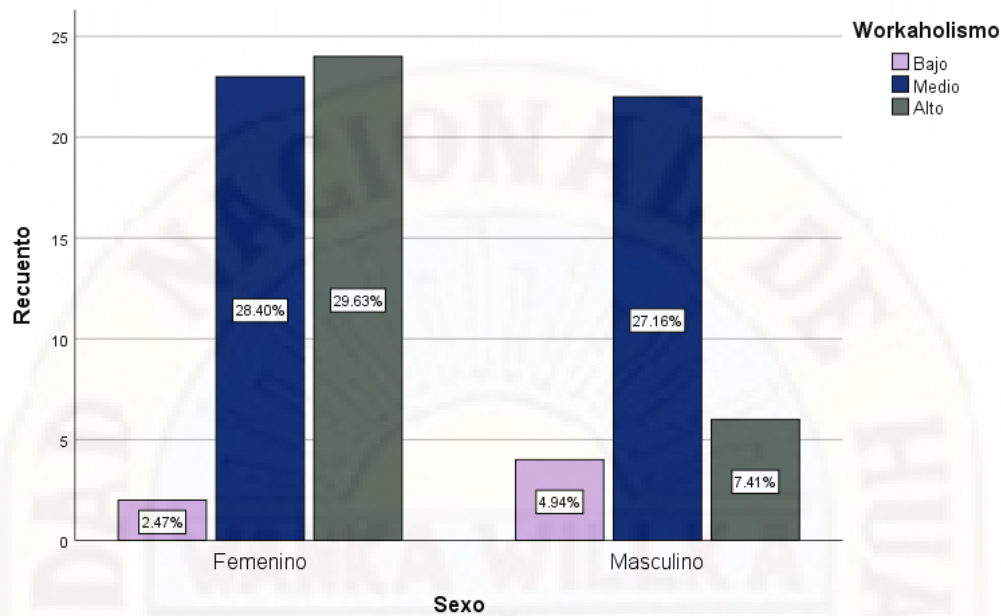


Figura 5. Workaholismo según sexo de los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 12 y figura 5, la presencia de workaholismo en líneas generales se halla mayoritariamente en mujeres (60,5%) a comparación de los varones (39,5%); así también, en el caso de las mujeres 24 de 49 tienen un nivel alto de workaholismo, 23 un nivel medio y solo 02s un nivel bajo. Para el caso de varones 22 de 32 docentes se encuentran en el nivel medio, 06 en el nivel alto y solo 04 en el nivel bajo.

Tabla 13. Tabla cruzada de workaholismo según condición laboral de los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica..

Tabla cruzada Condición laboral*Workaholismo						
Condición laboral			Workaholismo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Condición laboral	Nombrado	Recuento	5	25	3	33
		% del total	6.2%	30.9%	3.7%	40.7%
	Contratado	Recuento	1	20	27	48
		% del total	1.2%	24.7%	33.3%	59.3%
Total	Recuento		6	45	30	81
	% del total		7.4%	55.6%	37.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado

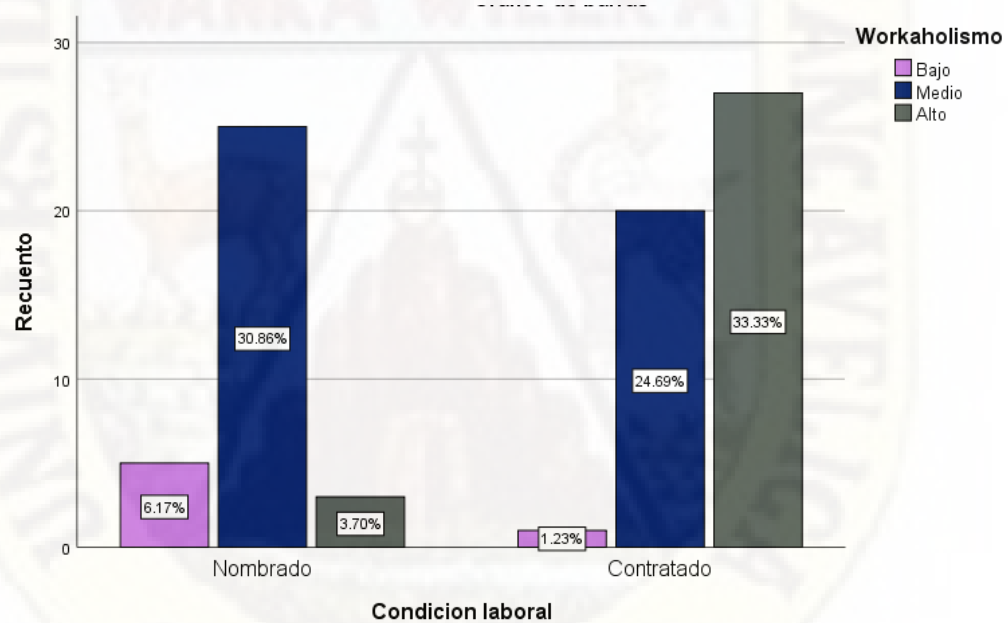


Figura 6. Workaholismo según condición laboral de los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Interpretación:

La presencia de workaholismo según condición laboral, tal como se muestra en la tabla 13 y figura 6 la tiene mayoritariamente los contratados con un porcentaje de 59,3% a comparación de los nombrados quienes tienen un 40,7%. De la misma forma en el caso de los nombrados 25 de los 33 tiene un nivel medio de workaholismo, 5 un nivel bajo y 3 alto. Respecto a los contratados 27 de los 48 docentes se encuentra en el nivel alto, 20 en el nivel medio y solo 1 en el nivel bajo.

4.1.1.2. Resultados de la variable clima laboral

A) Clima laboral en general en docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Tabla 14. Clima laboral en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Clima laboral					
Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	14.8%	14.8%	14.8%
	Medio	60	74.1%	74.1%	88.9%
	Alto	9	11.1%	11.1%	100.0%
	Total	81	100.0%	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado

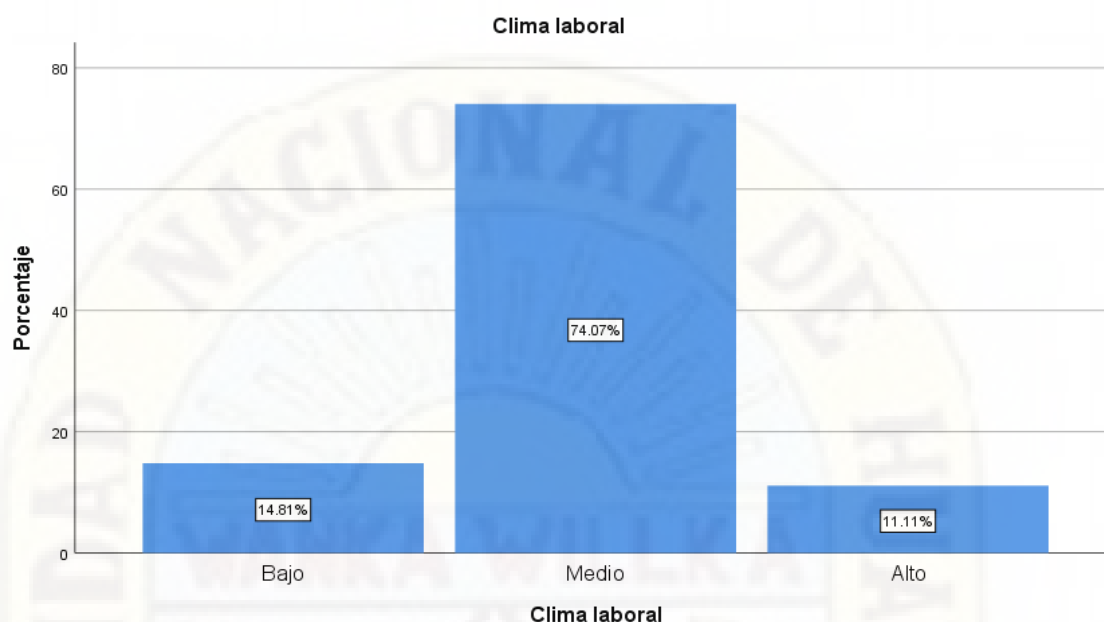


Figura 7. *Clima laboral en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.*

Interpretación:

Como se logra advertir en la tabla 14 y figura 7, la percepción del clima laboral preferentemente se encuentra en el nivel medio con 60 docentes que representan un 74,1%; seguido del nivel bajo con 12 docentes que representan un 14,8% y solo 9 docentes que representan el 11.1% quienes indican que existe un nivel alto de clima laboral.

B) Clima laboral según dimensiones en docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Tabla 15. Dimensión: Relaciones interpersonales en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Relaciones interpersonales				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Baja	37	45.7	45.7	45.7
Media	39	48.1	48.1	93.8
Alta	5	6.2	6.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado

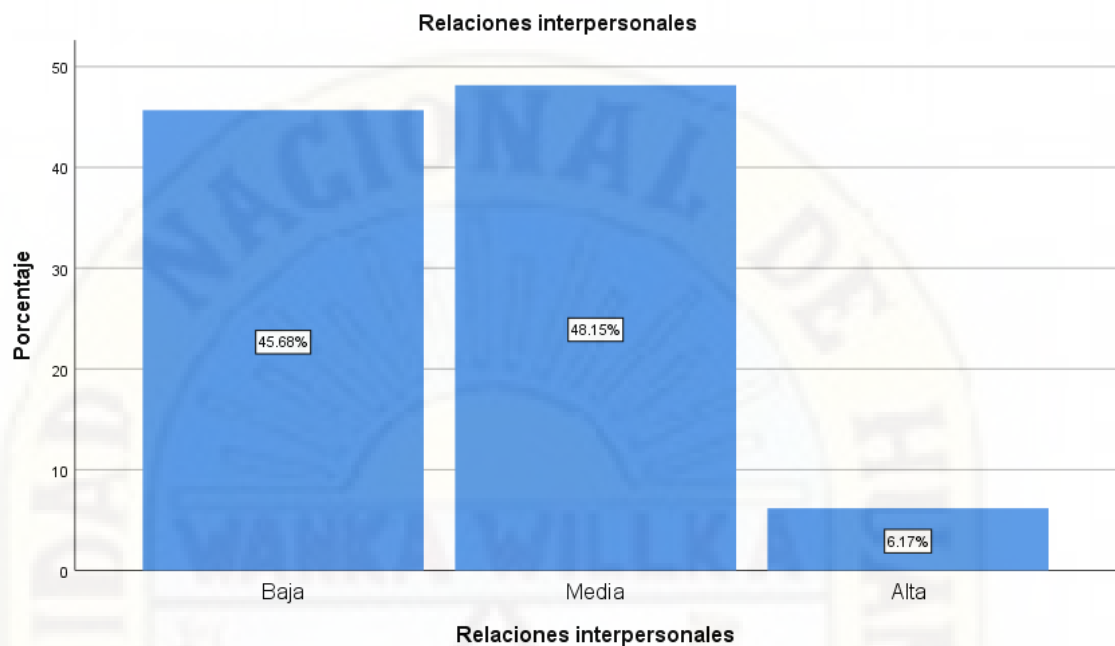


Figura 8. Dimensión: Relaciones interpersonales en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica..

Interpretación:

Respecto a la dimensión “Relaciones interpersonales”, los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli preferentemente consideran se encuentran en un nivel medio con 39 docentes que representan un 48,1%; seguido de aquellos que perciben un nivel bajo con 37 docentes que representa un 45,7%. Finalmente, solo 5 docentes que representan el 6,2% consideran que existe un nivel alto de relaciones interpersonales.

Tabla 16. Dimensión: Responsabilidad en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Responsabilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	45	55.6	55.6	55.6
	Alta	36	44.4	44.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado

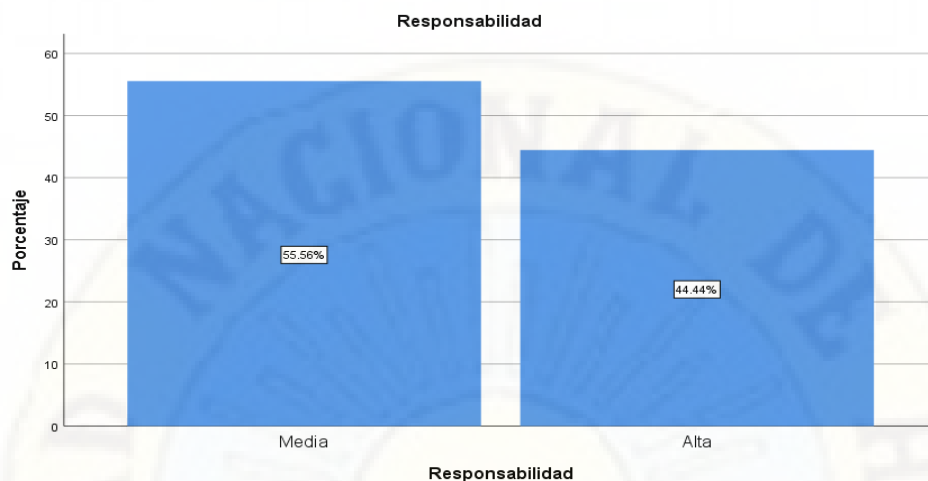


Figura 9. Dimensión: Responsabilidad en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Interpretación:

Como se puede advertir en la tabla 16 y figura 9, respecto a la dimensión responsabilidad, 45 docentes que representa un 55,6% de la muestra considera que se encuentra en un nivel medio; mientras que 36 docentes que representan el porcentaje restante (44,4%) se halla en el nivel alto.

Tabla 17. Dimensión: Motivación en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

		Motivación		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	44	54.3	54.3
	Media	27	33.3	87.7
	Alta	10	12.3	100.0
	Total	81	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado

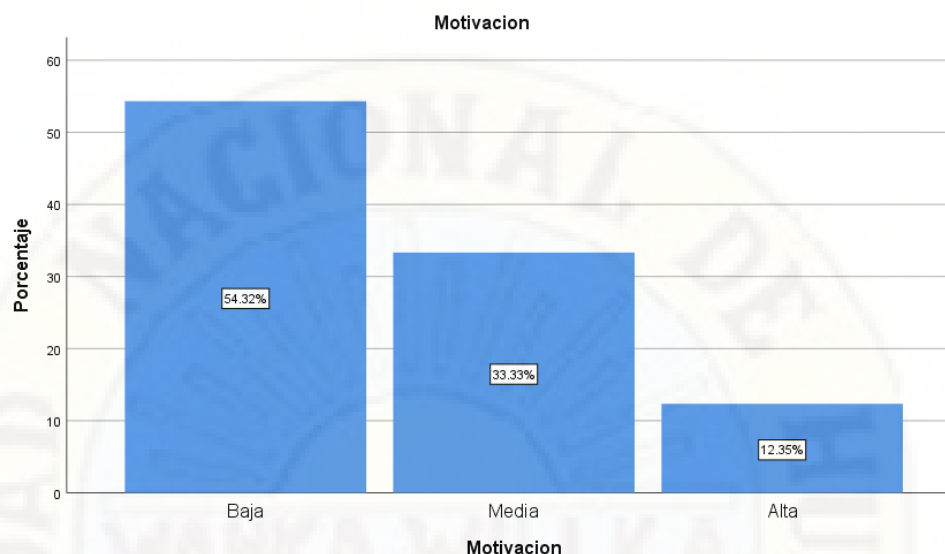


Figura 10. Dimensión: Motivación en los docentes de I.E. secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 17 y figura 10, sobre la dimensión motivación; los docentes encuestados manifiestan preferentemente que esta se encuentra en un nivel bajo con un 54,3%; seguido de aquellos (27) que consideran que es media con un 33,3%; y solo un 12,3% percibe que es alta.

4.2. Proceso de prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

Paso 1: Definir la Hipótesis estadística H0 y H1

H1: Existe relación significativa entre el workaholismo y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica. (H1: $r \neq 0$)

H0: No existe relación significativa entre el workaholismo y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica. (H0: $r = 0$)

Paso 2: Correlación de variables

Para la correlación de variables se establece que se hizo uso de la correlación mediante el estadístico rho Spearman, el cual denotó el valor de la correlación mediante la siguiente tabla:

Tabla 18: Interpretación del coeficiente de correlación.

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	DE	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$		Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$		Correlación muy fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$		Correlación fuerte
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$		Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$		Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$		Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$		Correlación nula o inexistente

Fuente: (Hernandez, Fernandez y Baptista ,2010)

Luego se tiene el resultado de la correlación en la siguiente tabla:

Tabla 19: Tabla de correlación entre workaholismo y clima laboral

		Correlaciones	
		Workoholismo	Clima laboral
Rho de Spearman	Workoholismo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	81
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	-.638**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS

Paso 3: Cálculo t - Student

De esta se obtiene el valor del estadístico rho Spearman, el nivel de significancia y el número de datos con los que se obtiene los grados de libertad requeridos para obtener el estadístico t – Student mediante la siguiente formula:

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{(N - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

De ello se puede encontrar el valor de t igual a:

$$t = \frac{-0.638 \cdot \sqrt{(79)}}{\sqrt{(1 - 0.638^2)}} = -7.36$$

También se tiene que el valor t es de -7.36 y la significancia es igual a 0.000

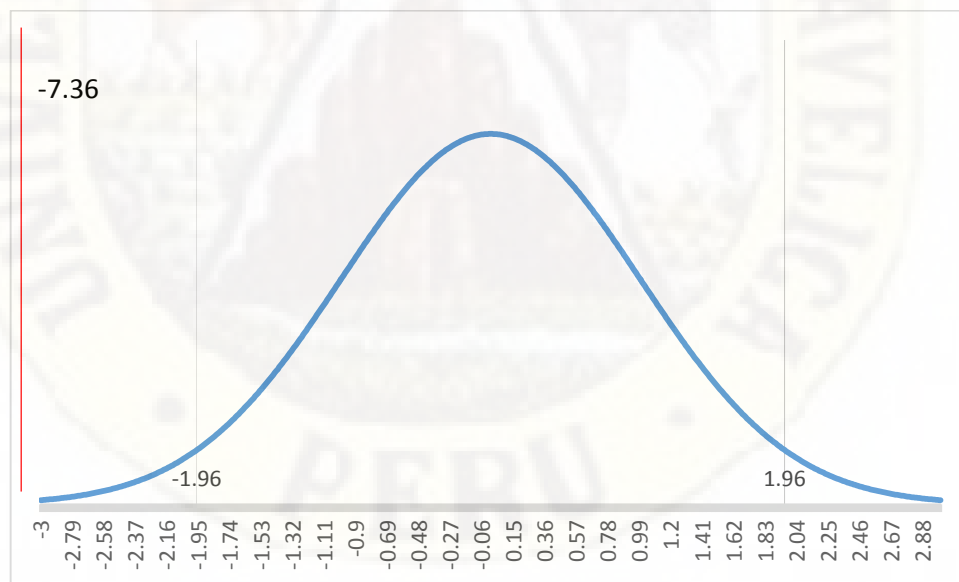


Figura 11. Campana de Gaus de workaholismo y clima laboral

Paso 4: Discusión estadística.

Se compara la t calculada y t de la tabla.

$t_c > t_t$ por lo tanto, $-7.36 < -1.96$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5: Conclusión estadística.

Con nivel de significación $\alpha = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa, la cual es negativa y moderada entre el workaholismo y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

4.2.2. Primera hipótesis específica

Paso 1: Definir la Hipótesis específica 1 H_0 y H_1

H_1 : Existe una relación significativa entre workaholismo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica ($H_1: r \neq 0$)

H_0 : No existe una relación significativa entre workaholismo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica ($H_0: r = 0$)

Paso 2: Correlación de variables

Para la correlación de variables se establece que se hizo uso de la correlación mediante el estadístico rho Spearman, el cual denotó el valor de la correlación mediante la siguiente tabla:

Tabla 20: Interpretación del coeficiente de correlación.

COEFICIENTE CORRELACIÓN	DE	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$		Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$		Correlación muy fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$		Correlación fuerte
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$		Correlación moderada

De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Fuente: Hernandez, Fernandez y Baptista (2010)

Luego se tiene el resultado de la correlación en la siguiente tabla:

Tabla 21: Tabla de correlación entre workaholismo y relaciones interpersonales.

		Correlaciones		
			Workaholis mo	Relaciones interpersonal es
Rho de Spearman	Workaholismo	Coefficiente de correlación	1.000	-.695**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	81	81
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	-.695**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	81	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS

Paso 3: Cálculo t - Student

De esta se obtiene el valor del estadístico rho Spearman, el nivel de significancia y el número de datos con los que se obtiene los grados de libertad requeridos para obtener el estadístico t – Student mediante la siguiente formula:

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{(N - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

De ello se puede encontrar el valor de t igual a:

$$t = \frac{-0.695 \cdot \sqrt{(79)}}{\sqrt{(1 - 0.695^2)}} = -8.59$$

También se tiene que el valor t es de -8.59 y la significancia es igual a 0.000

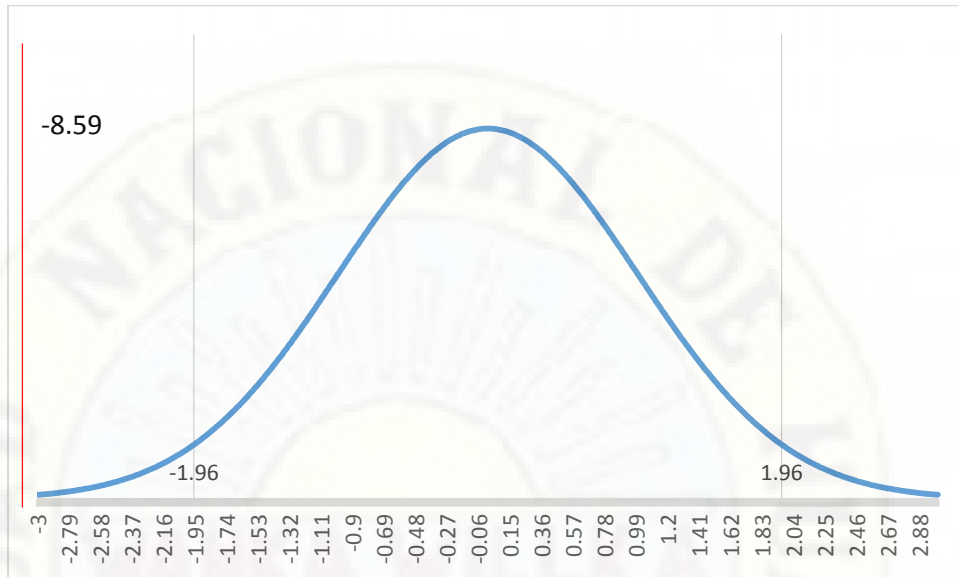


Figura 12. Campana de Gaus del workaholismo y la dimensión de relaciones
interpersonales

Paso 4: Discusión estadística.

Se compara la t calculada y t de la tabla.

$t_c > t_t$ por lo tanto, $-8.59 < -1.96$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5: Conclusión estadística.

Con nivel de significación $\alpha = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa, la cual es negativa y moderada entre la dimensión relaciones interpersonales- y workaholismo en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica .

4.2.3. Segunda hipótesis específica

Paso 1: Definir la Hipótesis específica 2 H0 y H1

H1: Existe una relación significativa entre el workaholismo y la responsabilidad en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica. (H1: $r \neq 0$)

H0: No Existe una relación significativa entre el workaholismo y la responsabilidad en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica. (H0: $r=0$)

Paso 2: Correlación de variables

Para la correlación de variables se establece que se hizo uso de la correlación mediante el estadístico rho Spearman, el cual denotó el valor de la correlación mediante la siguiente tabla:

Tabla 22: Interpretación del coeficiente de correlación.

COEFICIENTE CORRELACIÓN	DE	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$		Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$		Correlación muy fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$		Correlación fuerte
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$		Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$		Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$		Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$		Correlación nula o inexistente

Fuente: (Hernandez, Fernandez y Baptista,2010)

Luego se tiene el resultado de la correlación en la siguiente tabla:

Tabla 23: Tabla de correlación entre workaholismo y responsabilidad

Correlaciones				Responsabilida d
Rho de Spearman	Workaholismo	Workaholismo		
		Coeficiente de correlación	1.000	-.242*
		Sig. (bilateral)	.	.030
	Responsabilidad	N	81	81
		Coeficiente de correlación	-.242*	1.000
		Sig. (bilateral)	.030	.
		N	81	81

*, La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS



Paso 3: Cálculo t - Student

De esta se obtiene el valor del estadístico rho Spearman, el nivel de significancia y el número de datos con los que se obtiene los grados de libertad requeridos para obtener el estadístico t – Student mediante la siguiente formula:

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{(N - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

De ello se puede encontrar el valor de t igual a:

$$t = \frac{-0.242 \cdot \sqrt{(79)}}{\sqrt{(1 - 0.242^2)}} = -2.22$$

También se tiene que el valor t es de -2.22 y la significancia es igual a 0.030

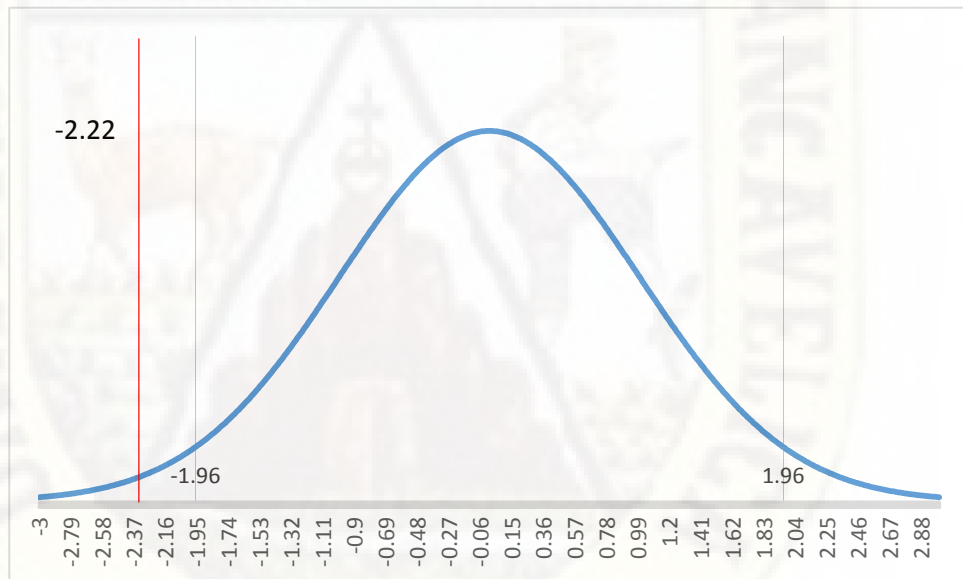


Figura 13. Campana de Gaus de workaholismo y la dimensión responsabilidad

Paso 4: Discusión estadística.

Se compara la t calculada y t de la tabla.

$t_c > t_t$ por lo tanto, $-2.22 < -1.96$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5: Conclusión estadística.

Con nivel de significación $\alpha = 0,030$ se demuestra que existe una relación, la cual es negativa y débil entre la dimensión responsabilidad y workaholismo en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

4.2.4. Tercera hipótesis específica

Paso 1: Definir la Hipótesis específica 3 H0 y H1

H1: Existe una relación significativa entre el workaholismo y la motivación en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica. (H1: $r \neq 0$)

H0: No existe una relación significativa entre el workaholismo y la motivación en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica. (H0: $r = 0$)

Paso 2: Correlación de variables

Para la correlación de variables se establece que se hizo uso de la correlación mediante el estadístico rho Spearman, el cual denotó el valor de la correlación mediante la siguiente tabla:

Tabla 24: Interpretación del coeficiente de correlación.

COEFICIENTE CORRELACIÓN	DE	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$		Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$		Correlación muy fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$		Correlación fuerte
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$		Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$		Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$		Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$		Correlación nula o inexistente

Fuente: Hernandez, Fernandez y Baptista (2010)

Luego se tiene el resultado de la correlación en la siguiente tabla:

Tabla 25: Tabla de correlación entre workaholismo y motivación

		Correlaciones	
		Workaholismo	Motivación
Rho de Spearman	Workaholismo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	81
	Motivación	Coeficiente de correlación	-.524**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS

Paso 3: Cálculo t - Student

De esta se obtiene el valor del estadístico rho Spearman, el nivel de significancia y el número de datos con los que se obtiene los grados de libertad requeridos para obtener el estadístico t – Student mediante la siguiente formula:

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{(N - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

De ello se puede encontrar el valor de t igual a:

$$t = \frac{-0.524 \cdot \sqrt{(79)}}{\sqrt{(1 - 0.524^2)}} = -5.47$$

También se tiene que el valor t es de -5.47 y la significancia es igual a 0.000

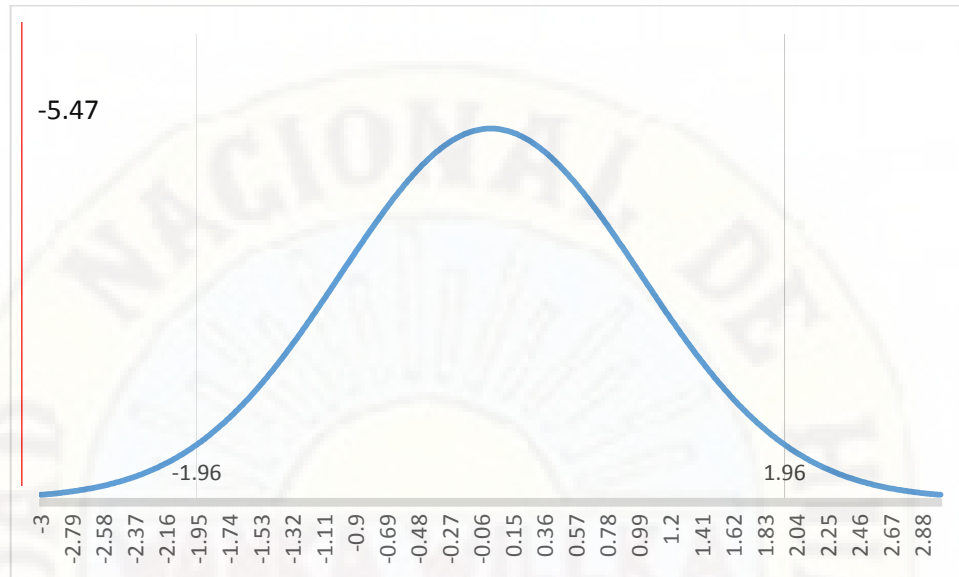


Figura 14. *Campana de Gaus de workaholismo y la dimensión motivación*

Paso 4: Discusión estadística.

Se compara la t calculada y t de la tabla.

$t_c > t_t$ por lo tanto, $-5.47 < -1.96$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5: Conclusión estadística.

Con nivel de significación $\alpha = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa, la cual es negativa y moderada entre la dimensión motivación y el workaholismo en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

4.3. Discusión de resultados

El coeficiente de correlación obtenido es $r_s = -.638$ que de acuerdo con la tabla 24 lo tipificamos como una correlación negativa moderada; y con un nivel de significación $\alpha = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa; por tanto, decimos que aquellos docentes que presentan altos niveles de workaholismo consideran que el clima laboral en las instituciones educativas es muy desfavorable

y los docentes que presentan bajos niveles de workaholismo consideran que el clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario es muy favorable; de manera general, esos son los resultados de la investigación.

Ahora bien, debido a que ambas variables no han sido desarrolladas como tal en los antecedentes, los principales resultados reportados fueron desarrollados a nivel internacional donde indican como (Pérez, 2015) que la intensificación del trabajo o exceso de trabajo por adicción puede ser analizada desde factores que corresponden a tres niveles: macro, meso y micro, que articulados colaboran al creciente esfuerzo cognitivo y emocional del trabajador, lo que a su vez supone implicancias de salud pública y políticas laborales; en otras palabras, la adicción al trabajo debe ser comprendida como un constructo complejo que no solo depende del trabajador ni de su contexto cercano, sino también de aquel a nivel macro y meso, donde interviene políticas laborales publicas imperantes. Por su parte (Andreassen, 2014), sobre el workaholismo precisa que, este fenomeno se ha expandido en las dos ultimas decadas, y que se encuentra directamente relacionada con problemas de salud y bienestar, así como con conflictos entre el trabajo y la vida familiar. La adicción al trabajo probablemente es causada y mantenida por una variedad de factores, aunque los fundamentos empíricos sólidos para los antecedentes sugeridos son actualmente escasos. Hasta el momento no existen intervenciones bien evaluadas para la adicción al trabajo o workaholismo. Se concluye que, en la actualidad, la adicción al trabajo como construcción carece de claridad conceptual y empírica. De esta forma, propone que los futuros esfuerzos de investigación deben priorizar los estudios longitudinales, así como los estudios que incorporen parámetros imparciales y firmes de salud y comportamiento. En otras palabras este investigador precisa que en la actualidad, la adicción al trabajo como construcción carece de claridad conceptual y empírica. Y esta conclusión a la que aborda también puede ser corroborada a nivel nacional, donde solo existe una investigación sobre la adicción al trabajo, la misma que es de (Salas y Copez, 2018), quienes mencionan que esta adicción como todas las demás es nociva y al

afectar la salud de la persona debería ser abordada con mayor amplitud en la salud ocupacional y psicología organizacional; sus repercusiones se pueden visualizar a nivel personal y social y aunque hasta la actualidad no haya un consenso sobre la definición en la literatura científica del workaholismo o adicción al trabajo requiere de mayor análisis investigativo, en tanto que se ha demostrado que resulta también perjudicial al entorno laboral directo.

Por su parte, (Serrano,2014) investiga sobre la diferencia de pasión al trabajo y adicción al trabajo hallando que efectivamente son constructos diferentes, una por un lado analizada desde la responsabilidad hacia la salud, la actividad física, la nutrición y crecimiento, además de relaciones interpersonales; mientras que para pasión al trabajo bajo la brecha entre pasión armoniosa y pasión obsesiva; es decir pretendió demostrar que la pasión puede en algún momento de su desarrollo convertirse en adicción malsana al trabajo afectando a todas las dimensiones antes mencionadas de la vida del trabajador. Estos resultados son importantes dado que también en la parte teórica se tiene a (Spencer y Robbins, 1992), quienes precisan que se debe poner mayor énfasis en la intensidad del trabajo. Ellos plantean la hipótesis de que el impulso o la compulsión al trabajo se deben a sentimientos internos de presión que causan culpa por no trabajar. (Porter, 2004) señala que el impulso interno de los adictos al trabajo para permanecer constantemente involucrado en el trabajo viene con el sacrificio de perseguir otros intereses. El indicador final de (Spencer y Robbins, 1992) es un bajo nivel de disfrute del trabajo. Si bien puede parecer contradictorio que los adictos al trabajo no disfruten de su trabajo, los autores señalan que los adictos al trabajo eventualmente se desencantan tanto con su trabajo que eventualmente dejan de obtener ningún disfrute de él.

(Horton, 2013), en su investigación sobre la adicción al trabajo y bienestar de los empleados, halló que, había pocas diferencias entre los adictos al trabajo y los no adictos al trabajo en relación con el conflicto laboral familiar, la satisfacción familiar, el bienestar psicológico positivo, el bienestar psicológico negativo, la

ansiedad / depresión, la disfunción social y la salud física. La única diferencia entre los adictos al trabajo y los no adictos al trabajo fue que los adictos al trabajo entusiastas reportaron niveles significativamente más altos de conflicto laboral-familiar en comparación con los trabajadores relajados. Otro hallazgo importante de este estudio fue que diferentes tipos de adictos al trabajo informaron niveles significativamente diferentes de bienestar psicológico. Los adictos al trabajo no entusiastas informaron niveles significativamente más bajos de bienestar psicológico positivo y niveles significativamente más altos de bienestar psicológico negativo en comparación con los adictos al trabajo entusiastas. Estos resultados sugieren que, con la excepción de los niveles comparativamente bajos de bienestar psicológico que los adictos al trabajo poco entusiastas informaron en relación con los adictos al trabajo entusiastas, la adicción al trabajo puede no ser tan perjudicial como se pensaba anteriormente bajo lo hallado por (Horton,2013). Sin embargo estos son contradictorios con los encontrados en la presente investigación donde a mayores niveles de workaholismo el clima laboral se ve disminuido significativamente, mientras que aquellos docentes que presentan menores niveles de adicción al trabajo llevan un mejor clima laboral, lo que demostraría que el workaholismo si resulta ser perjudicial. Al respecto también investigó (Krulder,2012), hallando que, la adicción al trabajo y el compromiso laboral tienen diferentes relaciones con las demandas laborales, los recursos laborales y los resultados laborales, lo que indica que la adicción al trabajo y el compromiso laboral son construcciones empíricamente distintivas. El compromiso laboral actúa como un mediador total o parcial entre algunos recursos laborales y variables de resultado. Las demandas laborales no actúan como mediadores entre la adicción al trabajo y las variables de resultado. En otras palabras en el workaholismo tiene repercusiones en los resultados laborales del trabajador.

La adicción al trabajo ha sido desarrollada bajo un modelo teórico que podría explicar hasta aquí como se desarrolla, (Piotrowski y Vodanovich, 2008) esbozaron por primera vez un modelo propuesto de la progresión del desarrollo

del síndrome de adicción al trabajo en 2006, basado en una revisión de la literatura clínica publicada sobre la adicción al trabajo. El modelo sugiere que un principio básico del síndrome de adicción al trabajo es que es un conjunto de comportamientos progresivos y desadaptativos que empeoran con el tiempo. A medida que pasa el tiempo, el trabajo se convierte cada vez más en la base de refuerzo, (por ejemplo, estímulo de los empleadores y más ingresos) para el individuo adicto al trabajo, y los entornos laborales y no laborales comienzan a disminuir notablemente. Eventualmente, los comportamientos de adictos al trabajo se descontrolan y se vuelven disfuncionales, y caen en el síndrome de la adicción al trabajo que afecta negativamente el bienestar físico y psicológico de los empleados individuales, sus familias y compañeros de trabajo (Piotrowski y Vodanovich, 2008). Si la adicción al trabajo persiste, muchos también creen que la consecuencia final es el agotamiento. Entonces, se cree que la adicción al trabajo está relacionada con un aumento en el conflicto percibido entre la vida laboral y personal, los altos niveles de angustia familiar y la insatisfacción en la vida (Piotrowski y Vodanovich, 2008).

Conclusiones

Al finalizar la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe una relación inversa y significativa entre el workaholismo y el clima laboral en los docentes; es decir, para los docentes que presentaban niveles altos de adicción al trabajo el clima laboral se observaba desfavorecido y/o disminuido; mientras que para los docentes que presentaban niveles bajos de adicción al trabajo el clima laboral se observaba en niveles favorables.
- Con nivel de significación $\alpha = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa, la cual es negativa y moderada entre la dimensión relaciones interpersonales- y workaholismo en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica.
- Con nivel de significación $\alpha = 0,030$ se demuestra que existe una relación, la cual es negativa y débil entre la dimensión responsabilidad y workaholismo en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.
- . Con nivel de significación $\alpha = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa, la cual es negativa y moderada entre la dimensión motivación y el workaholismo en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.

Recomendaciones

Después de la ejecución de la investigación se ha llegado a recomendar a:

- El Ministerio de Educación, a fin que las unidades estratégicas nacionales puedan implementar políticas nacionales para promover lineamientos preventivos del workaholismo, es sabido que la labor docente es de más de 8 horas de trabajo y solo en las aulas de clase, sino que este por lo general llevan trabajo a casa y afectando su salud mental y física; por lo que mediante estos lineamientos preventivos, que los docentes logren equilibrar todos los aspectos de su vida.
- A las Unidades de Gestión Educativa, para que entre sus actividades de capacitación y actualización que promueven para los docentes, integren el tema del workaholismo y sus implicancias negativas en la vida personal, laboral y social. De forma que proporcionen estrategias de prevención e identificación de adicción al trabajo.
- A los directores de las instituciones educativas participantes para que tomen en cuenta la relación demostrada entre la adicción del trabajo y el clima laboral, a fin que identifiquen los niveles de workaholismo y puedan tomar medidas correctivas y preventivas.

Bibliografía

- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619–644. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00305>
- Andreassen, C. (2014). Adicción al trabajo: una visión general y el estado actual de la investigación. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.1556/JBA.2.2013.017>
- Andreassen, C., Ursin, H., & Eriksen, H. (2007). La relación entre la fuerte motivación para trabajar, la “adicción al trabajo” y la salud. *Psychology & Health*, 22(5), 615–629. <https://doi.org/10.1080/14768320600941814>
- Aziz, S., & Zickar, M. (2006). Una investigación de análisis de conglomerados de la adicción al trabajo como síndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52–62. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>
- Bosqued, M. (2000). *¡Que no te pese el trabajo!* España: Gestión.
- Bunge, M. (2000). *La ciencia, su método y filosofía*. Retrieved from https://users.dcc.uchile.cl/~cguiter/cursos/INV/bunge_ciencia.pdf
- Burke, R. (1999). Adicción al trabajo en las organizaciones: diferencias de género. *Sex Roles*, 41(5/6), 333–345. <https://doi.org/10.1023/A:1018818731922>
- Burke, R. (2000). Adicción al trabajo y divorcio. *Psychological Reports*, 86(1), 219–220. <https://doi.org/10.2466/pr0.2000.86.1.219>
- Burke, R., & Ng, E. (2007). Conductas adictas al trabajo: ¿Están de acuerdo los colegas? *International Journal of Stress Management*, 14(3), 312–320. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.3.312>
- Carrasco, D. S. (2005). *Metodologia-de-La-Investigacion-Cientifica*. (San Marcos, Ed.) (Quinta). Lima. Retrieved from https://drive.google.com/file/d/0B_5sJ55jMLo6dzBZWm8wZ1JT0VE/view
- Carroll, J., & Robinson, B. (2000). Depresión y Parentificación entre adultos en relación con la adicción al trabajo y el alcoholismo de los padres. *The Family Journal*, 8(4), 360–367. <https://doi.org/10.1177/1066480700084005>

- Chiavenato, I. (2009). *Administración: Proceso administrativo*. Universidad de Cordoba, Colombia.
- Clark, M., Lelchook, A., & Taylor, M. (2010). Más allá de los cinco grandes: cómo el narcisismo, el perfeccionismo y el afecto disposicional se relacionan con la adicción al trabajo. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786–791. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2010.01.013>
- Echebarria, K. (2005). La gestión de los recursos humanos en el sector público: tendencias y desafíos. *División Estado, Gobernabilidad y Sociedad Civil*. Retrieved from [http://bibliotecadigital.dipres.cl/bitstream/handle/11626/12982/10_La Gestion de los Recursos Humanos en el Sector Publico%2C Tendencias y Desafios.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecadigital.dipres.cl/bitstream/handle/11626/12982/10_La_Gestion_de_los_Recurso_Humanos_en_el_Sector_Publico%2C_Tendencias_y_Desafios.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high cost of workaholism, the rewards of recovery*. Harper San Francisco.
- Flowers, C., & Robinson, B. (2016). Un análisis estructural y discriminante de la prueba de riesgo de adicción al trabajo. [Http://Dx.Doi.Org/10.1177/00164402062003008](http://Dx.Doi.Org/10.1177/00164402062003008). <https://doi.org/10.1177/00164402062003008>
- Greenberg, J., Pyszczynski, T., & Solomon, S. (1986). *Las causas y consecuencias de una necesidad de aestima: una teoria del manejo del terrorismo*.
- Gulbahar, Y., & Madran, O. (2009). Comunicación y colaboración, satisfacción, equidad y autonomía en entornos de aprendizaje mixto: un caso de Turquía. *Revista Internacional de Investigación En Aprendizaje Abierto Ya Distancia*, 10(2). Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ844026>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. *Metodología de la investigación*. <https://doi.org/-> ISBN 978-92-75-32913-9
- Herzberg, F. (1954). La teoría de la motivación - higiene. *Work of the Nature of Man*, 1(1), 71–91. Retrieved from [http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_es trategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf](http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_es_trategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf)
- Hooijberg, R., Hunt, J., & Dodge, G. (1997). Liderazgo de complejidad y desarrollo del

- modelo leaderplex. *Journal of Management*, 23(3), 375–408.
[https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(97\)90036-2](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(97)90036-2)
- Horton, T. (2013). *Adicción al trabajo y bienestar de los empleados*. Universidad de Waikato. Retrieved from
<https://researchcommons.waikato.ac.nz/bitstream/handle/10289/5758/thesis.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Adicción al trabajo entre empleados de corporaciones japonesas: un examen basado en la versión japonesa de las escalas de adicción al trabajo. *Japanese Psychological Research*, 38(4), 192–203.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-5884.1996.tb00024.x>
- Kohun, S. (1992). *Business environment*. University Press of America.
- Krulder, L. (2012). *La distinción empírica de la adicción al trabajo y el compromiso laboral y su relación con los resultados laborales*. Tokyo University:
- Linville, P. (1987). La autocomplejidad como amortiguador cognitivo contra las enfermedades relacionadas con el estrés y la depresión. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(4), 663–676. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.4.663>
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics, living with them, working with them*. Addison Wesley Publishing Company.
- Mancha, G., & Zuñiga, D. (2018). *Estilos de Liderazgo y el compromiso orgaizacional del personal administrativo en la municipalidad distrital de Acoria, año 2017*. *Repositorio Institucional - UNH*. Universidad Nacional de Huancavelica. Retrieved from <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2463>
- Marks, S., & MacDermid, S. (1996). Múltiples roles y el yo: una teoría del equilibrio de roles. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417.
<https://doi.org/10.2307/353506>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Matsie, A. (2008). *El impacto de la motivación en el desempeño de los empleados en los hospitales de distrito de nivel uno, con especial referencia al Hospital de Distrito*

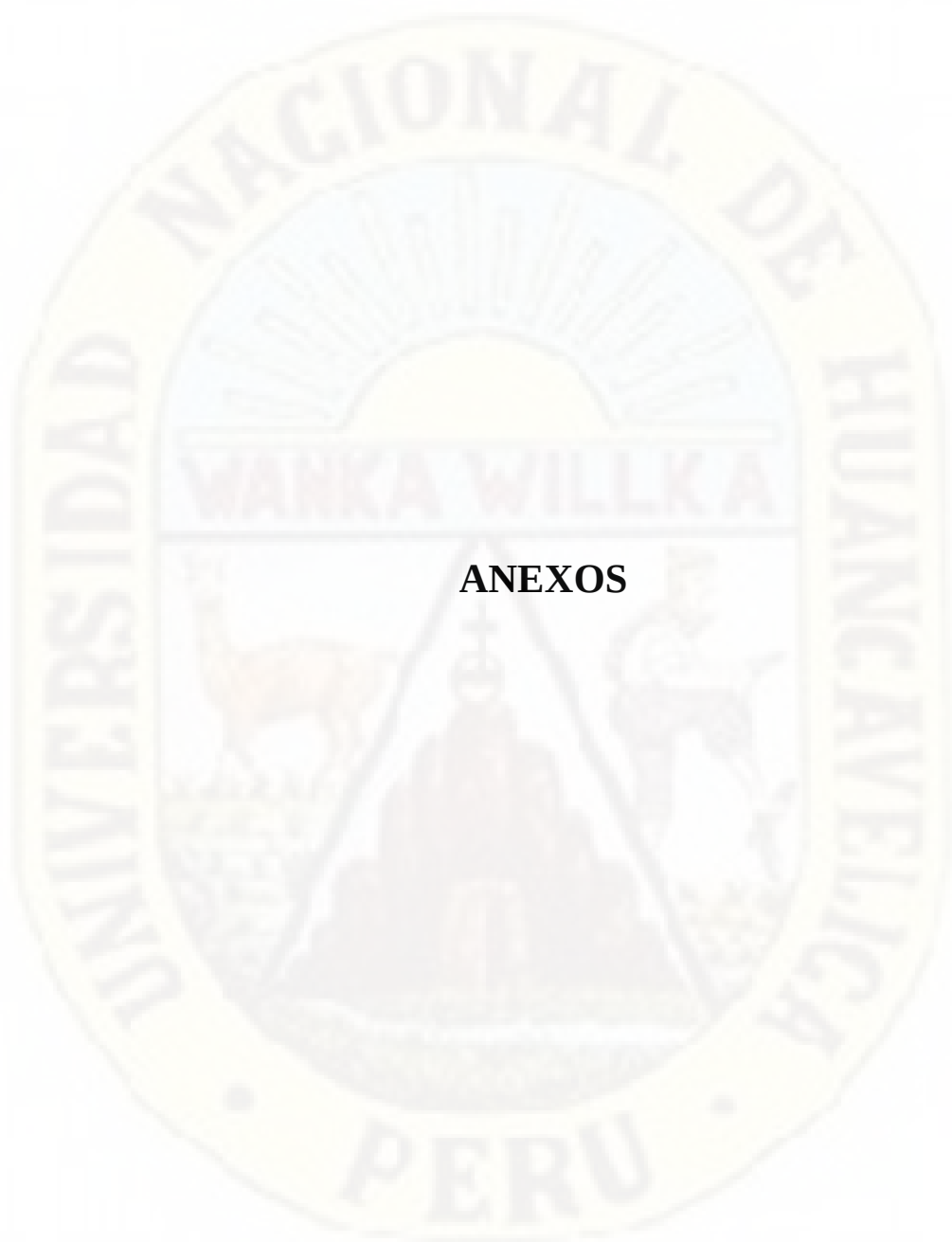
- de Metsimaholo en Sasolburg. North-West University. Retrieved from <https://repository.nwu.ac.za/handle/10394/2525>
- Matuska, K. (2010). Adicción al trabajo, equilibrio vital y bienestar: un análisis comparativo. *Journal of Occupational Science*, 17(2), 104–111. <https://doi.org/10.1080/14427591.2010.9686681>
- Mayo, E. (2004). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203487273>
- McMillan, L., O'Driscoll, M., & Brady, E. (2004). El impacto de la adicción al trabajo en las relaciones personales. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 171–186. <https://doi.org/10.1080/03069880410001697729>
- McMillan, L., O'Driscoll, M., Marsh, N., & Brady, E. (2001). Comprensión de la adicción al trabajo: síntesis de datos, crítica teórica y estrategias de diseño futuro. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69–91. <https://doi.org/10.1023/A:1009573129142>
- Morgeson, F., Dierdorff, E., & Hmurovic, J. (2010). Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 351–360. <https://doi.org/10.1002/job.642>
- Mudrack, P. (2004). Participación laboral, rasgos de personalidad obsesivo-compulsivos y tendencias de comportamiento adicto al trabajo. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490–508. <https://doi.org/10.1108/09534810410554506>
- Mudrack, P., & Naughton, T. (2001). La evaluación de la adicción al trabajo como tendencias conductuales: desarrollo de escala y pruebas empíricas preliminares. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 93–111. <https://doi.org/10.1023/A:1009525213213>
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing Company.
- Pérez, Ó. (2015). *Trabajo sin límites, salud insostenible: La intensificación del trabajo del conocimiento*. Universidad Complutense de Madrid. Retrieved from

<https://eprints.ucm.es/28065/1/T35635.pdf>

- Piotrowski, C., & Vodanovich, S. (2008). El síndrome de adicción al trabajo: un problema emergente en la literatura psicológica. *Journal of Instructional Psychology*, 35(1), 103–106. Retrieved from <https://go.galegroup.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA178218794&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&iissn=00941956&p=HRCA&sw=w>
- Porter, G. (2004). Trabajo, ética de trabajo, exceso de trabajo. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 424–439.
<https://doi.org/10.1108/09534810410554461>
- Quintero, J. R. (2010). TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW - PDF. Retrieved March 15, 2019, from <https://docplayer.es/20908893-Teoria-de-las-necesidades-de-maslow.html>
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas. Universidad Nacional José María Arguedas. Retrieved from <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>
- Ramírez, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero (Work motivation, fundamental factor for achievement of organizational objectives: Case of a steel pipe manufacture company). *International Journal of Good Conscience*. Marzo, 3(1), 143–185. Retrieved from https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45281056/31_143-185_1.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1530550524&Signature=yo49XGAVP8l0yiN9kJTEfJqPhI4%3D&response-content-disposition=inline%3Bfilename%3DLa_motivacion_laboral_factor_fundamental.pdf
- Robinson, B., Flowers, C., & Carroll, J. (2001). Estrés laboral y matrimonio: un modelo teórico que examina la relación entre la adicción al trabajo y la cohesión marital.

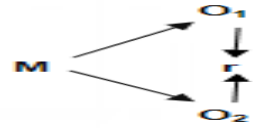
- International Journal of Stress Management*, 8(2), 165–175.
<https://doi.org/10.1023/A:1009533415030>
- Robinson, B., & Post, P. (1995). Adicción al trabajo en función de la familia de origen y su influencia en el funcionamiento familiar actual. *The Family Journal*, 3(3), 200–206. <https://doi.org/10.1177/1066480795033003>
- Salas, E., & Copez, A. (2018). ¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo. *Cultura*, 32, 331–352.
<https://doi.org/10.24265/cultura.2018.v32.15>
- Schaufeli, W., Taris, T., & van Rhenen, W. (2008). Adicción al trabajo, agotamiento y compromiso laboral: ¿Tres tipos o tres tipos diferentes de bienestar de los empleados? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schneider, B., & Reichers, A. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36(1), 19–39. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x>
- Scottl, K., Moore, K., & Miceli, M. (1997). Una exploración del significado y las consecuencias de la adicción al trabajo. *Human Relations*, 50(3), 287–314.
<https://doi.org/10.1177/001872679705000304>
- Segurado, T. A., & Agullo, T. E. (1989). *Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio*. *Psicothema*, 14(4). Universidad de Oviedo. Retrieved from <http://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/26765>
- Serrano, M. (2014). *Pasión y adicción al trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva*. Universidad Rovira i Virgili. Retrieved from <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284044/Tesi MARIA J SERRANO FERNANDEZ.pdf?sequence=1>
- Sierra Bravo, R. (2003). Tesis Doctorales y Trabajos De Investigacion Cientifica. *Tesis Doctorales y Trabajos De Investigacion Cientifica*, 500.

- Spence, J., & Robbins, A. (1992). Adicción al trabajo: definición, medición y resultados preliminares. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Taris, T., Geurts, S., Schaufeli, W., Blonk, R., & Lagerveld, S. (2008). Todo el día y toda la noche: la contribución relativa de dos dimensiones de la adicción al trabajo al bienestar de los trabajadores independientes. *Work & Stress*, 22(2), 153–165.
<https://doi.org/10.1080/02678370701758074>
- Veenhoven, R. (2009). *Optimal life-style mix: an inductive approach (2009)* | www.narcis.nl. (J. Matuska, K., Christiansen, C.H., Polatajko, H., Davis, Ed.). Mobility, culture and social in equality (ASSR, FMG). Retrieved from <https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:dare.uva.nl:publications%2F0ba976a6-1396-463d-972f-3fc59a08d2e9>
- Verbrugge, L. (1983). Roles múltiples y salud física de mujeres y hombres. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(1), 16. <https://doi.org/10.2307/2136300>
- Wirtz, P., Siegrist, J., Rimmel, U., & Ehlert, U. (2008). Un mayor compromiso con el trabajo se asocia con una menor secreción de noradrenalina antes y después del estrés psicosocial agudo en los hombres. *Psychoneuroendocrinology*, 33(1), 92–99.
<https://doi.org/10.1016/J.PSYNEUEN.2007.10.003>
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN- Managua en el periodo 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Retrieved from <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>



ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Qué relación existe entre el Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica? Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el workaholismo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica? ¿Qué relación existe entre el workaholismo y la responsabilidad en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica? ¿Qué relación existe entre el workaholismo y la motivación en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica. Objetivos específicos: Analizar la relación que existe entre el workaholismo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica. Describir la relación que existe entre el workaholismo y la responsabilidad en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica. Analizar la relación que existe entre el workaholismo y la motivación en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica.	Hipótesis General: Existe una relación significativa negativa entre el workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica. Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre el workaholismo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica. Existe una relación significativa entre el workaholismo y la responsabilidad en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica. Existe una relación significativa entre el workaholismo y la motivación en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica.	Variable 1 Workaholismo Dimensiones Trabajo excesivo Pensamientos internos Estado emocional Variable 2 Clima Laboral Dimensiones Relaciones interpersonales Responsabilidad Motivación	Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: Correlacional Método: Descriptivo Diseño de investigación: Descriptivo - Correlacional  Donde: M = Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Relación entre variables POBLACIÓN: 81 sujetos entre el personal directivo, docente, de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica. MUESTRA: Los mismos 81 sujetos de la población de estudio.

secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica?	las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.	motivación en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Técnicas de la estadística descriptiva como las tablas de frecuencia, diagramas de barras, diagramas de pila y la estadística inferencial, mediante las estadísticas de correlación de rangos rho de Spearman y el modelo de distribución t de Student para la verificación de las hipótesis de investigación
--	--	--	---

Elaboración propia

Instrumentos de recolección de datos

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado		F	M			
Conviviente	Viudo						
Divorciado			Nombrado	Contratado			

Instrucciones: A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4. Casi siempre
---------------	------------	-------------	-----------------

		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.				
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo				
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj				
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado				
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo				
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos				
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo				
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo				
9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no				
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo				
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer				
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro				
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.				
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo				

15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				
16	Trabajo los fines de semana				
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono				
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando				
20	Me llevo trabajo a casa				



ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad		Código del docente		Años de servicio	Fecha
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral
Soltero	Casado		F	M	
Conviviente	Viudo				
Divorciado					
				Nombrado	Contratado

Instrucciones: A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución					
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.					
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.					
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo					
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.					
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución					
Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.					
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.					
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.					
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.					
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.					
12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.					
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)					
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.					
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.					
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.					

Muchas gracias por su colaboración.



Base de datos

	GENERALES				WORKAHOLISMO																				CLIMA LABORAL															
° N	SEXO	EDAD	AÑOS DE COND.		P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16
1	1	36	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	1	2	3	3	5	2	3	2	2	3	1	1	2	1
2	1	22	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2
3	1	50	4	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	1	3	4	2	4	2	4	1	3	3	2	4	3	5	5	3	3	3	4	2	1	4	3
4	1	55	4	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	1	3	4	2	4	2	3	1	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	3	2	2	2	2
5	2	38	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	1	4	4	4	4	3	4	2	1	2	3	2	3	5	4	3	3	3	4	2	1	1	3
6	1	38	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	1	2	3	4	5	3	2	4	4	1	2	1	3
7	1	56	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	5	5	5	3	4	4	2	3	3	2
8	2	55	5	1	1	2	3	2	4	4	2	3	2	2	2	3	4	2	1	4	3	1	2	4	2	5	5	3	1	3	2	5	3	3	4	4	2	2	3	4
9	1	56	5	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	4	3	3	2	4	1	3	5	2	2	3	2	5	4	2	4	4	2	1	3	5
10	1	39	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	1	3	2	3	2	1	4	5	3	3	3	2	3	1	1	2
11	2	35	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	1	4	4	4	3	3	3	1	1	1	2

1	2	5	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	5	3	2	3	3	3	3	2	3	
1	3	7	4	1	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	4	2	2	2	4	3	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4
1	4	5	1	2	2	1	3	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	5	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	
1	5	7	4	1	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	2	3	3	2	5	2	2	2	3	5	5	3	3	3	4	3	5	4	5	
1	6	2	6	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	5	5	5	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	
1	7	2	6	5	1	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	5	5	2	2	2	4	5	4	3	2	3	2	2	2	3
1	8	2	7	4	1	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	5	3	3	3	3	3	4	5	2
1	9	2	8	5	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	5	5	2	2	3	4	5	3	5	5	3	3	5	5	3	
2	0	1	0	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	2	4	3	3	1	1	1	3	2	4	4	3	3	2	2	1	1	2
2	1	2	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	1	3	1	1	4	4	2	1	3	3	3	1	1	1
2	2	2	7	1	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	4	2	3	2	5	4	3	3	2	4	4	2	3
2	3	1	7	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	2	3	1	5	1	1	1	3	3	5	3	2	4	5	2	2	2	3
2	4	2	3	1	2	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	2	1
2	5	2	5	2	2	2	1	3	2	3	4	3	3	1	2	2	4	3	2	2	3	1	1	2	4	3	5	3	2	3	5	3	4	4	3	4	2	3	2	3	2
2	6	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	3	1	2	2	3	3	2	2	4	2	2	1	4	3	5	3	4	1	2	4	5	3	2	3	3	1	1	2	3

4	2	1	5	1	4	1	4	2	4	2	4	3	4	3	3	2	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	1	5	1	3	2	2	5	3	5	3	2	2	3	2	3	3	
4	3	2	5	5	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	2	2	3	5	3	
4	4	1	4	1	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	1	2	2	4	5	3	5	3	3	3	1	1	2	
4	5	1	4	0	3	2	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	3	1	2	1	1	3	4	4	2	3	2	2	2	1	3	
4	6	1	3	8	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	4	3	3	3	1	2	3
4	7	1	5	0	4	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	4	1	2	2	3	2	3	5	5	5	4	2	3	3	2	2	5	
4	8	1	4	9	4	1	2	2	3	2	2	4	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	4	3	4	3	3	4	2	5	5	4	3	4	2	4	4	1	2	
4	9	1	4	8	4	1	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	1	5	1	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	1	5	5	
5	0	2	3	7	3	2	4	5	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	1	3	4	1	2	5	5	4	4	3	3	3	1	2	3	
5	1	1	4	0	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	2	4	1	1	3	1	3	3	5	4	3	3	3	4	2	1	2		
5	2	2	4	0	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	1	4	3	1	2	3	4	5	4	4	3	3	3	1	1	2	
5	3	1	2	7	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2	2	4	3	3	4	3	3	5	3	4	2	3	3	3	2	3		
5	4	1	4	8	4	1	4	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	1	3	2	2	4	2	4	5	5	5	3	2	2	2	3	2	
5	5	2	4	8	4	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	5	2	3	5	3	5	5	4	3	4	3	3	2	4	5	
5	6	1	4	6	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	3	2	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	2	1	2	

3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	1	2	4	4	4	4
4	1	3	1	4	3	4	4	3	1	4	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	5	5	5	3
3	4	4	3	1	2	3	3	2	3	3	4	1	2	3	2	5	5	2	1	3	4	5	4	4
2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	5	3	3	1	3	2	5	5	5	3
3	2	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	5	5	5	5	2	4	5	5	4
3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	2	3	3	1	5	2	3	3	2	5	5	5	3
3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	5	2	2	2	5	5	5	4
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	2	2	1	1	2	4	5	3	2
2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	5	2	5	3	3	5	4	5	3
3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	5	2	3	3	4	5	5	5	3



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título De la Investigación: Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: las "ESCALA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS".

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																	X			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica.																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	X			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	X			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena ☒ e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Pedro Berrios Quispe	DNI N°	19362812
Dirección domiciliar:	Huancayo	Teléfono/Celular:	954121516
Título Profesional	Lic. en Comunicación		
Grado Académico:	Doctor.		
Mención:	Educación		

Prof. Pedro Berrios Quispe
SUB DIRECTOR FG II

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION
JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica

Investigador: Mg. Julio César Marcos Talaverano

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de las "ESCALA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS" que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

1.-Casi Nunca	2.- A veces	3.- A menudo	4.- Casi siempre
---------------	-------------	--------------	------------------

Dimensión: Exceso de trabajo		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.			X	
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo			X	
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj			X	
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado			X	
5	Para mí es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo				X
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos			X	
7	Me llevo trabajo a casa			X	
8	Trabajo los fines de semana				X
9	Voy a trabajar aun, estando enfermo			X	
Dimensión: Pensamientos internos		1	2	3	4
10	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo			X	
11	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo				X
12	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer; tanto si quiero, como si no.				X
13	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer.				X
Dimensión: Estado emocional		1	2	3	4
14	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro				X

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

15	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.				X
16	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo				X
17	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				X
18	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como: comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono				X
19	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				X
20	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando				X

Recomendaciones:

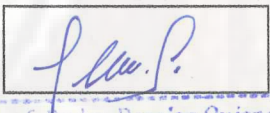
.....
.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena ☒ e) Muy Buena

Nombres y Apellidos:	Pedro Berrios Quispe	DNI N°	19362812
Dirección domiciliaria:	Huancayo	Teléfono/Celular:	954121516
Título Profesional	Lic en Comunicación		
Grado Académico:	Doctor		
Mención:	Educación		


Prof. Pedro Berrios Quispe
SUB DIRECTOR PG II

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado		F	M			
Conviviente	Viudo				Nombrado		Contratado
Divorciado							

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4. Casi siempre
---------------	------------	-------------	-----------------

PROPOSICIONES		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.				
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo				
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj				
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado				
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo				
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos				
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo				
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo				

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no				
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo				
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer				
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro				
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.				
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo				
15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				
16	Trabajo los fines de semana				
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono				
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando				
20	Me llevo trabajo a casa				



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título De la Investigación: Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: las "ESCALA DE CLIMA LABORAL".

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																	X			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. Organización	Existe una organización lógica.																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	X			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) ☒ Muy buena

Nombres y Apellidos:	Pedro Berrios Quispe	DNI N°	19362812
Dirección domiciliaria:	Huancayo	Teléfono/Celular:	954/21516
Título Profesional	Lic. en Comunicación		
Grado Académico:	Doctor		
Mención:	Educación		

Prof. Pedro Berrios Quispe
SUB DIRECTOR FG II

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - 2014

Investigador: Mg. Julio César Marcos Talaverano

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de las "ESCALA DE CLIMA LABORAL" que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución					
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.					
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.					
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo					
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.					
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución					

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.					
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.					
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.					
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.					
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.					
12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.					
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)					
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.					
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.					
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.					

Recomendaciones:

.....
.....

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



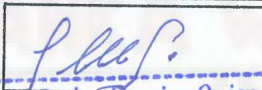
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCATELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena ☒ e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Pedro Berrios Quispe	DNI N°	19362812
Dirección domiciliaria:	Huancayo	Teléfono/Celular:	954121516
Título Profesional	Lic. en Comunicación		
Grado Académico:	Doctor		
Mención:	Educación		


Prof. Pedro Berrios Quispe
SUB DIRECTOR FG II

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad		Código del docente		Años de servicio	Fecha
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral
Soltero	Casado		F	M	
Conviviente	Viudo				
Divorciado					
				Nombrado	Contratado

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL					1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales									
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución								
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.								
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.								
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo								
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.								
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución								
Dimensión: Responsabilidad									
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.								
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.								
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.								
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.								
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.								

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.					
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)					
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.					
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.					
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título De la Investigación: Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: las "ESCALA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS".

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	/			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																	/			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	/			
4. Organización	Existe una organización lógica.																	/			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		/		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																	/			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	/			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	/			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	/			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	/			

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena ☒ e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Sandra Luisa Cori Orihuela	DNI N°	20406868
Dirección domiciliaria:	Jr. A. Deustua 555 Hys	Teléfono/Celular:	96452 4747
Título Profesional	Lic. en Educación		
Grado Académico:	Doctora		
Mención:	Educación.		

Dra. Sandra L. Cori Orihuela
 C.M. 1420406868

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION
JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica

Investigador: Mg. Julio César Marcos Talaverano

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de las **"ESCALA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS"** que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

1.-Casi Nunca	2.- A veces	3.- A menudo	4.- Casi siempre
---------------	-------------	--------------	------------------

Dimensión: Exceso de trabajo		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.			/	
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo			/	
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj				/
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado				/
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo				/
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos				/
7	Me llevo trabajo a casa				/
8	Trabajo los fines de semana				/
9	Voy a trabajar aun, estando enfermo				/
Dimensión: Pensamientos internos		1	2	3	4
10	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo				/
11	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo				/
12	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer; tanto si quiero, como si no.			/	
13	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer.				/
Dimensión: Estado emocional		1	2	3	4
14	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro				/

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

15	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.				✓
16	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo				✓
17	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				✓
18	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como: comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono				✓
19	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				✓
20	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando				✓

Recomendaciones:

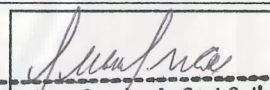
.....
.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos:	Sandra Luisa Cori Orihuela	DNI N°	20406868
Dirección domiciliaria:	Jr. A. Deustoa SSS HYO	Teléfono/Celular:	964524747
Título Profesional	Lic. en Educación		
Grado Académico:	Doctora		
Mención:	Educación		


Dra. Sandra L. Cori Orihuela
C.M. 1420406868

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio	Fecha
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral
Soltero	Casado		F	M	
Conviviente	Viudo				
Divorciado					
				Nombrado	Contratado

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4. Casi siempre
---------------	------------	-------------	-----------------

PROPOSICIONES		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.				
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo				
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj				
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado				
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo				
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos				
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo				
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo				

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no				
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo				
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer				
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro				
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.				
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo				
15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				
16	Trabajo los fines de semana				
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono				
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando				
20	Me llevo trabajo a casa				



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título De la Investigación: Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: las "ESCALA DE CLIMA LABORAL".

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	/			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																	/			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	/			
4. Organización	Existe una organización lógica.																	/			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	/			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		/		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		/		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		/		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		/		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		/		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) ☒ Muy buena

Nombres y Apellidos:	Sandra Luisa Cori Orihuela	DNI N°	20406868
Dirección domiciliaria:	Jr. A. Devotua 555 HYO	Teléfono/Celular:	964524747
Título Profesional	Lic. en Educación		
Grado Académico:	Doctora		
Mención:	Educación		

Dra. Sandra L. Cori Orihuela
C.M. 1420406868

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - 2014

Investigador: Mg. Julio César Marcos Talaverano

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de las "ESCALA DE CLIMA LABORAL" que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución				✓	
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.				✓	
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.				✓	
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo				✓	
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.				✓	
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución				✓	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.				/	
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.				/	
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.				/	
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.				/	
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.				/	
12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.				/	
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)				/	
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.				/	
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.				/	
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.				/	

Recomendaciones:

.....
.....

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



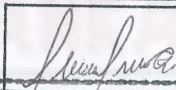
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena ☒ e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Sandra Luisa Cori Orihuela	DNI N°	20 406868
Dirección domiciliaria:	Jr. A Deustua 555 HYO	Teléfono/Celular:	96452 4747
Título Profesional	Lic. en Educación		
Grado Académico:	Doctora		
Mención:	Educación		


Dra. Sandra L. Cori Orihuela
C.M. 1420406868

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad	Código del docente		Años de servicio		Fecha
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral
Soltero	Casado		F	M	
Conviviente	Viudo				
Divorciado					
			Nombrado		Contratado

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución					
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.					
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.					
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo					
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.					
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución					
Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.					
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.					
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.					
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.					
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.					

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.					
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)					
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.					
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.					
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título De la Investigación: Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: las "ESCALA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS".

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. Organización	Existe una organización lógica.																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	X			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																X				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena ☒ e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	HUMBERTO MEJIA CANAVILCA	DNI N°	20021516
Dirección domiciliar:	HUANCAYO	Teléfono/Celular:	246711
Título Profesional	LIC. EN MATEMÁTICA		
Grado Académico:	DOCTOR		
Mención:	MATEMÁTICA		

Dr. Humberto Mejia Canavilca
C.M. 1443581621

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION
JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica

Investigador: Mg. Julio César Marcos Talaverano

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de las "ESCALA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS" que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

1.-Casi Nunca	2.- A veces	3.- A menudo	4.- Casi siempre
---------------	-------------	--------------	------------------

Dimensión: Exceso de trabajo		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.			X	
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo			X	
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj		X		
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado		X		
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo		X		
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos			X	
7	Me llevo trabajo a casa			X	
8	Trabajo los fines de semana			X	
9	Voy a trabajar aun, estando enfermo		X		
Dimensión: Pensamientos internos		1	2	3	4
10	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo				X
11	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo				X
12	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer; tanto si quiero, como si no.				X
13	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer.				X
Dimensión: Estado emocional		1	2	3	4
14	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro				X

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

15	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.				X
16	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo				X
17	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				X
18	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como: comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono				X
19	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				X
20	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando				X

Recomendaciones:

.....
.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena ☒ e) Muy Buena

Nombres y Apellidos:	HUMBERTO MEJIA C.	DNI N°	20021516
Dirección domiciliaria:	HUANCAYO	Teléfono/Celular:	246715
Título Profesional	LIC. EN MATEMATICA		
Grado Académico:	DOCTOR		
Mención:	MATEMATICA		

Dr. Humberto Mejia Canavilva
C.M. 1443581621

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado		F	M			
Conviviente	Viudo						
Divorciado					Nombrado	Contratado	

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4. Casi siempre
---------------	------------	-------------	-----------------

PROPOSICIONES		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.				
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo				
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj				
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado				
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo				
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos				
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo				
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo				

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no				
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo				
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer				
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro				
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.				
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo				
15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				
16	Trabajo los fines de semana				
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono				
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando				
20	Me llevo trabajo a casa				



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título De la Investigación: Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: las "ESCALA DE CLIMA LABORAL".

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	x			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																		x		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		x		
4. Organización	Existe una organización lógica.																		x		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	x			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																	x			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		x		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		x		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		x		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	x			

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	HUMBERTO MEJIA CANAVILCA	DNI N°	20021516
Dirección domiciliaria:	HUANCAYO	Teléfono/Celular:	246 715
Título Profesional	LC. MATEMATICA		
Grado Académico:	DOCTOR		
Mención:	MATEMATICA		

Dr. Humberto Mejia Canavilca
 C.M. 1443581621

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - 2014

Investigador: Mg. Julio César Marcos Talaverano

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de las "ESCALA DE CLIMA LABORAL" que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución			x		
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.			x		
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.				x	
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo				x	
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.				x	
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución				x	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.			X		
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.				X	
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.				X	
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.			X		
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.			X		
12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.				X	
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)			X		
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.			X		
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.				X	
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.				X	

Recomendaciones:

.....

.....

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



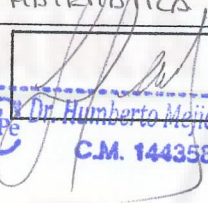
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena ☒ e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	HUMBERTO MEJIA CANAVILCA	DNI N°	20021516
Dirección domiciliaria:	HUANCAYO	Teléfono/Celular:	246715
Título Profesional	LIC. MATEMATICA		
Grado Académico:	DOCTOR		
Mención:	MATEMATICA		


Dr. Humberto Mejia Canavilva
C.M. 1443581621

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad		Código del docente		Años de servicio	Fecha
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral
Soltero	Casado		F	M	
Conviviente	Viudo				
Divorciado					
				Nombrado	Contratado

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución					
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.					
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.					
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo					
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.					
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución					
Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.					
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.					
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.					
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.					
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.					

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.					
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)					
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.					
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.					
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título De la Investigación: Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: las "ESCALA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS".

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	✓			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																	✓			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	✓			
4. Organización	Existe una organización lógica.																		✓		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		✓		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		✓		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		✓		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	✓			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		✓		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		✓		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena ☒ e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Alfredo Manuel Manrique Díaz	DNI N°	19901415
Dirección domiciliar:	Tr. Sedasien Loma 530 H/o	Teléfono/Celular:	984341444
Título Profesional	Lic. en Ciencias Sociales		
Grado Académico:	Doctor		
Mención:	Educación		

Dr. Alfredo M. Manrique Díaz
ASESOR CONSULTOR

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION
JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica

Investigador: Mg. Julio César Marcos Talaverano

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de las "ESCALA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS" que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

1.-Casi Nunca	2.- A veces	3.- A menudo	4.- Casi siempre
---------------	-------------	--------------	------------------

Dimensión: Exceso de trabajo		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.			✓	
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo			✓	
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj		✓		
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado			✓	
5	Para mí es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo			✓	
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos			✓	
7	Me llevo trabajo a casa			✓	
8	Trabajo los fines de semana			✓	
9	Voy a trabajar aun, estando enfermo			✓	
Dimensión: Pensamientos internos		1	2	3	4
10	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo			✓	
11	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo			✓	
12	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer; tanto si quiero, como si no.			✓	
13	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer.			✓	
Dimensión: Estado emocional		1	2	3	4
14	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro			✓	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

15	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.				Y
16	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo				Y
17	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				Y
18	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como: comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono				Y
19	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				Y
20	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando				Y

Recomendaciones:

.....
.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos:	Alfredo Manuel Monique	DNI N°	19901415
Dirección domiciliaria:	Jr Sebastian Lorente 570 Hgo	Teléfono/Celular:	964341444
Título Profesional	Lic. en Ciencias Sociales		
Grado Académico:	Doctor		
Mención:	Educación		

Dr. Alfredo M. Monique Díaz
ASESOR CONSULTOR

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado		F	M			
Conviviente	Viudo						
Divorciado							

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4.Casi siempre
---------------	------------	-------------	----------------

PROPOSICIONES		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.				X
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo				X
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj				X
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado				X
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo				X
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos				X
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo				X
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo				X

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no				Y
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo				Y
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer				Y
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro				Y
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.				Y
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo				Y
15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				Y
16	Trabajo los fines de semana				Y
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono				Y
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				Y
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando				Y
20	Me llevo trabajo a casa				Y



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título De la Investigación: Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: las "ESCALA DE CLIMA LABORAL".

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	Y			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																	Y			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	Y			
4. Organización	Existe una organización lógica.																	Y			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	Y			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																Y				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	Y			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	Y			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																Y				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	Y			

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Alfredo Manuel Monique Díaz	DNI N°	18801915
Dirección domiciliaria:	Jr. Sebastián Basmate 530 47 y	Teléfono/Celular:	864841444
Título Profesional	Lic. en Ciencias Sociales		
Grado Académico:	Doctor		
Mención:	Educación		

Dr. Alfredo M. Monique Díaz
ASESOR/CONSULTOR

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION
JUICIO DE EXPERTO
TESIS:

Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - 2014

Investigador: Mg. Julio César Marcos Talaverano

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de las "ESCALA DE CLIMA LABORAL" que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución				α	
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.				α	
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.				γ	
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo				γ	
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.				γ	
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución				γ	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.				✓	
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.				✓	
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.				✓	
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.				✓	
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.				✓	
12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.				✓	
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)				✓	
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.				✓	
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.				✓	
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.				✓	

Recomendaciones:

.....
.....

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



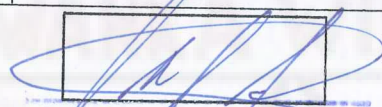
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena ☒ e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Alfredo Manrique Díaz	DNI N°	19901415
Dirección domiciliaria:	Jr. Sebastian Lorente 530 - Hx0	Teléfono/Celular:	964341414
Título Profesional	Lic. en Ciencias Sociales		
Grado Académico:	Doctor		
Mención:	Educación		


Dr. Alfredo M. Manrique Díaz
ASESOR CONSULTOR

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad		Código del docente		Años de servicio	Fecha
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral
Soltero	Casado		F	M	
Conviviente	Viudo				
Divorciado					
				Nombrado	Contratado

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución				X	
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.				X	
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.				X	
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo				X	
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.				X	
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución				X	
Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.				X	
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.				X	
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.				X	
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.				X	
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.				X	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.				4	
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)				4	
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.				4	
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.				4	
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.				4	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título De la Investigación: Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: las "ESCALA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS".

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	✓			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																✓				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	✓			
4. Organización	Existe una organización lógica.																✓				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																✓				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación															✓					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																✓				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																✓				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																✓				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																✓				

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Dulio OSEDA GAGO	DNI N°	20044737
Dirección domiciliaria:	Hyo.	Teléfono/Celular:	
Título Profesional	LIC EN MATEMÁTICAS,		
Grado Académico:	DOCTOR.		
Mención:	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		

Dr. Dulio Oseida Gago
DOCENTE / ASESOR

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION
JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - Huancavelica

Investigador: Mg. Julio César Marcos Talaverano

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de las **"ESCALA DE BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS"** que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

1.-Casi Nunca	2.- A veces	3.- A menudo	4.- Casi siempre
---------------	-------------	--------------	------------------

Dimensión: Exceso de trabajo		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.				✓
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo				✓
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj		✓		
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado				✓
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo				✓
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos				✓
7	Me llevo trabajo a casa				✓
8	Trabajo los fines de semana				✓
9	Voy a trabajar aun, estando enfermo				✓
Dimensión: Pensamientos internos		1	2	3	4
10	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo				✓
11	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo				✓
12	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer; tanto si quiero, como si no.				✓
13	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer.				✓
Dimensión: Estado emocional		1	2	3	4
14	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro				✓

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

15	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.				✓
16	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo				✓
17	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				✓
18	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como: comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono				✓
19	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				✓
20	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando				✓

Recomendaciones:

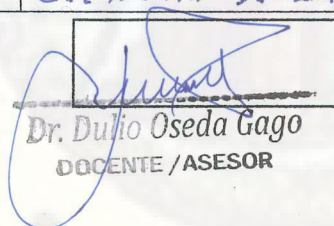
.....
.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos:	Dulio OSEDA GAGO	DNI N°	20044737
Dirección domiciliaria:	JR 2 DE MAYO 740 HYO.	Teléfono/Celular:	
Título Profesional	LIC. EN MATEMÁTICA		
Grado Académico:	DOCTOR.		
Mención:	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		


Dr. Dulio Oseda Gago
DOCENTE / ASESOR

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título De la Investigación: Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli – Huancavelica.
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: las "ESCALA DE CLIMA LABORAL".

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	✓			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																	✓			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																✓				
4. Organización	Existe una organización lógica.																✓				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															✓					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																✓				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																✓				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																✓				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																✓				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																✓				

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Julio OSEDA GAGO	DNI N°	20044737
Dirección domiciliaria:	Hyo.	Teléfono/Celular:	
Título Profesional	Lic. EN MATEMÁTICAS.		
Grado Académico:	DOCTOR.		
Mención:	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		

Dr. Julio Oseida Gago

DOCENTE / ASESOR Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

Workaholismo y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Yauli - 2014

Investigador: Mg. Julio César Marcos Talaverano

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de las "ESCALA DE CLIMA LABORAL" que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución				✓	
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.				✓	
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.				✓	
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo				✓	
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.				✓	
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución				✓	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.				✓	
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.				✓	
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.				✓	
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.				✓	
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.				✓	
12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.				✓	
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)				✓	
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.				✓	
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.				✓	
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.				✓	

Recomendaciones:

.....

.....

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



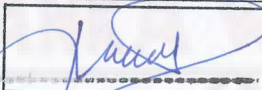
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Dulio OSEDA GAGO	DNI N°	20044737
Dirección domiciliaria:	JR. 2 DE MAYO 740 Hyo	Teléfono/Celular:	964689004
Título Profesional	Lic. EN MATEMÁTICAS		
Grado Académico:	DOCTOR.		
Mención:	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		


Dr. Dulio Oседа Gago
DOCENTE / ASESOR

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
Comunicación				15		18-10-18	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado	45	F	M	Nombrado		Contratado
Conviviente	Viudo						
Divorciado							

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución	X				
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.			X		
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.		X			
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo			X		
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.		X			
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución	X				
Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.				X	
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.					X
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.			X		
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.			X		
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.			X		

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.		X			
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)			X		
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.	X				
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	X				
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.		X			



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
ED. FISICA		1023276273		30		14-10-18	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado	52	F	M			
Conviviente	Viudo						
Divorciado							
					Nombrado	Contratado	

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4. Casi siempre
---------------	------------	-------------	-----------------

PROPOSICIONES		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.			X	
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo	X			
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj		X		
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado		X		
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo		X		
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos		X		
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo		X		
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo			X	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no			X	
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo		X		
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer			X	
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro		X		
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.		X		
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo	X			
15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto		X		
16	Trabajo los fines de semana				X
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono			X	
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo			X	
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando		X		
20	Me llevo trabajo a casa				X



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
Comunicación				15		18-10-18	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado	45	X	M	Nombrado		Contratado
Conviviente	Viudo						
Divorciado							

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4. Casi siempre
---------------	------------	-------------	-----------------

PROPOSICIONES		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.				X
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo		X		
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj			X	
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado			X	
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo			X	
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos			X	
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo				X
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo				X

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no			X	
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo				X
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer				X
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro		X		
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.				X
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo		X		
15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				X
16	Trabajo los fines de semana			X	
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono			X	
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				X
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando				X
20	Me llevo trabajo a casa				X



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad	Código del docente	Años de servicio	Fecha
FD. FISICA	1023276273	30	05/12/18
Estado civil	Edad	Sexo	Condición laboral
✓ Soltero	52	F	Nombrado
Conviviente			
Divorciado			
Casado			Contratado
Viudo			

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución	X				
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.		X			
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.		X			
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo			X		
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.			X		
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución			X		
Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.					X
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.					X
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.					X
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.			X		
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.				X	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.				X	
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)		X			
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.			X		
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.			X		
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.		X			



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
ED. FISICA		1023276273		30		05/12/18	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado	52	F	☒			
Conviviente	Viudo						
Divorciado							
				Nombrado		Contratado	

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4. Casi siempre
---------------	------------	-------------	-----------------

PROPOSICIONES		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.		X		
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo			X	
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj			X	
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado		X		
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo			X	
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos				X
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo			X	
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo			X	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no			X	
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo				X
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer		X		
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro			X	
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.			X	
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo		X		
15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				X
16	Trabajo los fines de semana				X
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono			X	
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo		X		
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando		X		
20	Me llevo trabajo a casa			X	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad	Código del docente		Años de servicio	Fecha
Ed. Física	1023276273		30	14-02-18
Estado civil	Edad	Sexo		Condición laboral
Soltero	52	F	☒	Contratado
Caseado				
Conviviente				
Divorciado			☒ Nombrado	

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución	☒				
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.			☒		
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.					☒
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo		☒			
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.		☒			
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución			☒		
Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.		☒			
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.					☒
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.				☒	
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.		☒			
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.				☒	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.				X	
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)		X			
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.	X				
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.			X		
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.					X



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
		48 24 40 39		14		16/11/18	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado	50	X	M			
Conviviente	Viudo						
Divorciado							
					Nombrado	Contratado	

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4. Casi siempre
---------------	------------	-------------	-----------------

PROPOSICIONES		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.			X	
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo		X		
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj			X	
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado			X	
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo		X		
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos			X	
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo			X	
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo		X		

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no		X		
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo				X
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer		X		
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro			X	
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.			X	
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo	X			
15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto			X	
16	Trabajo los fines de semana				X
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono		X		
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				X
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando		X		
20	Me llevo trabajo a casa				X



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad	Código del docente	Años de servicio	Fecha	
	23103118	24	16/11/18	
Estado civil	Edad	Sexo	Condición laboral	
Soltero	55	F	M	
Casado				
Conviviente				
Divorciado			Nombrado	Contratado

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución	X				
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.			X		
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.			X		
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo			X		
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.			X		
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución		X			
Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.					X
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.				X	
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.				X	
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.			X		
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.			X		

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.			x		
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)		x			
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.		x			
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.		x			
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.		x			



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
		23103118		24		28/10/18	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado	55	X	M			
Conviviente	Viudo						
Divorciado							
					Nombrado	Contratado	

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4. Casi siempre
---------------	------------	-------------	-----------------

PROPOSICIONES		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.		X		
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo		X		
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj			X	
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado			X	
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo			X	
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos			X	
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo			X	
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo		X		

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no		X		
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo				X
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer		X		
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro		X		
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.			X	
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo	X			
15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto			X	
16	Trabajo los fines de semana				X
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono		X		
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				X
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando		X		
20	Me llevo trabajo a casa			X	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio	Fecha
Arte				16	24/11/18
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral
Soltero	Casado	36	F	M	
Conviviente	Viudo				
Divorciado					
			Nombrado		Contratado

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4. Casi siempre
---------------	------------	-------------	-----------------

PROPOSICIONES		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.				X
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo				X
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj				X
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado				X
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo			X	
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos				X
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo				X
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo				X

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no				X
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo				X
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer			X	
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro				X
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.			X	
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo				X
15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				X
16	Trabajo los fines de semana				X
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono				X
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				X
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando				X
20	Me llevo trabajo a casa				X



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad	Código del docente		Años de servicio	Fecha
C y T			13	13-10-18
Estado civil	Edad	Sexo		Condición laboral
Soltero ☐ Casado ☒	38	F	M ☒	
Conviviente ☐ Viudo ☐				
Divorciado ☐				
		Nombrado	Contratado	

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución		X			
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.	X				
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.		X			
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo			X		
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.		X			
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución			X		
Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.					X
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.				X	
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.			X		
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.			X		
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.			X		

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.				X	
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)		X			
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.		X			
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	X				
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.			X		



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
CYT				13		16-10-18	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado	38	F	M	Nombrado		Contratado
Conviviente	Viudo						
Divorciado							

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4. Casi siempre
---------------	------------	-------------	-----------------

PROPOSICIONES		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.				X
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo				X
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj				X
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado				X
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo			X	
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos				X
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo			X	
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo				X

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no			X	
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo				X
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer		X		
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro			X	
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.			X	
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo	X			
15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				X
16	Trabajo los fines de semana				X
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono				X
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				X
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando			X	
20	Me llevo trabajo a casa				X



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad	Código del docente	Años de servicio	Fecha
	48 2440 39	14	25-10-18
Estado civil	Edad	Sexo	Condición laboral
Soltero Casado	50	X M	Nombrado Contratado
Conviviente Viudo			
Divorciado			

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución	X				
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.			X		
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.			X		
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo		X			
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.				X	
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución		X			
Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.					X
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.					X
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.			X		
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.			X		
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.			X		

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.				X	
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)		X			
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.	X				
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.				X	
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.			X		



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad	Código del docente	Años de servicio	Fecha
Comunicación		15 años	25/11/18
Estado civil	Edad	Sexo	Condición laboral
Soltero	45	F	M
Casado			
Conviviente			
Divorciado		Nombrado	Contratado

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución		X			
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.		X			
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.			X		
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo	X				
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.		X			
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución			X		
Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.				X	
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.					X
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.			X		
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.		X			
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.				X	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.				X	
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)	X				
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.		X			
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	X				
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.			X		



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
Comunicación				15 años		18/11/18	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado	45	F	M	Nombrado		Contratado
Conviviente	Viudo						
Divorciado							

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4. Casi siempre
---------------	------------	-------------	-----------------

PROPOSICIONES		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.				X
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo			X	
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj			X	
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado				X
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo			X	
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos				X
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo			X	
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo			X	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no				X
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo				X
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer		X		
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro			X	
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.			X	
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo				X
15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto				X
16	Trabajo los fines de semana				X
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono			X	
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo				X
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando				X
20	Me llevo trabajo a casa				X



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad	Código del docente	Años de servicio	Fecha
Matemática		1	13/11/18
Estado civil	Edad	Sexo	Condición laboral
Soltero	24	F	M
Casado			
Conviviente			
Divorciado	Nombrado	Contratado	

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución			X		
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.			X		
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.		X			
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo			X		
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.			X		
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución			X		
Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.			X		
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.				X	
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.			X		
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.			X		
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.			X		

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.			X		
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)			X		
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.			X		
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	X				
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.		X			



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
Matemática				1		25/10/18	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado	24	X	M			
Conviviente	Viudo						
Divorciado							
				Nombrado		Contratado	

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4. Casi siempre
---------------	------------	-------------	-----------------

PROPOSICIONES		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.		X		
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo		X		
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj		X		
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado		X		
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo		Y		
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos			X	
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo	X			
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo	X			

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no	X			
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo		X		
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer			X	
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro		X		
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.		X		
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo		X		
15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto	X			
16	Trabajo los fines de semana		X		
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono		X		
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo	X			
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando	X			
20	Me llevo trabajo a casa			X	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
Arte				16		16/10/18	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado	36	X	M	Nombrado		Contratado
Conviviente	Viudo						
Divorciado							

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución	X				
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.			X		
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.	X				
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo		X			
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.			X		
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución			X		
Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.					X
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.		X			
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.			X		
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.		X			
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.		X			

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.			X		
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)	X				
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.	X				
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.		X			
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.	X				



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA BIENESTAR EN EL TRABAJO DUWAS

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
		71515788		1		10/10/18	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado	42	X	M	Nombrado		Contratado
Conviviente	Viudo						
Divorciado							

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Casi nunca	2. A veces	3. A menudo	4. Casi siempre
---------------	------------	-------------	-----------------

PROPOSICIONES		1	2	3	4
1	Me disgusta tener demasiado trabajo.	X			
2	Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo		X		
3	Parece que estoy en una carrera contrarreloj			X	
4	Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado		X		
5	Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo				X
6	Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos				X
7	Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo		X		
8	Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo			X	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

9	Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no		X		
10	Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo		X		
11	Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer		X		
12	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro			X	
13	Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer.				X
14	Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo		X		
15	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto	X			
16	Trabajo los fines de semana				X
17	Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono			X	
18	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo	X			
19	Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando		X		
20	Me llevo trabajo a casa				X



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Especialidad		Código del docente		Años de servicio		Fecha	
		71515788		1		10/10/18	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado	42	☒	M	Nombrado		☒ Contratado
Conviviente	Viudo						
Divorciado							

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE II: ESCALA DE CLIMA LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Se percibe el trabajo en equipo dentro de la institución		☒			
2	Se comparten acontecimientos personales, tales como: cumpleaños, bodas, etc. Dentro de la institución a fin de afianzar las relaciones interpersonales.					☒
3	Se comparten conocimientos, experiencias, ideas nuevas para lograr estrechar lazos de compañerismo.					☒
4	Se fomenta relaciones óptimas entre áreas y niveles, con el fin de lograr estrechar lazos de compañerismo			☒		
5	Existe una buena comunicación para hablar abiertamente con los directivos, especialmente cuando tiene problemas.	☒				
6	Existe buena coordinación entre los directivos, lo cual promueve un trabajo eficaz y eficiente en equipo dentro del personal de la institución			☒		
Dimensión: Responsabilidad						
7	Cumple con responsabilidad las funciones que le corresponden mostrando interés por el trabajo que realizan.		☒			
8	Asiste puntualmente a sus horas de clase, demostrando interés y compromiso con su trabajo.					☒
9	Se actualiza capacitándose por iniciativa propia buscando siempre una mejora continua, para beneficio propio e institucional.			☒		
10	Trabaja en coordinación con su área buscando la excelencia en su quehacer.			☒		
11	Trabaja en coordinación con su nivel buscando la excelencia en su quehacer.				☒	

Doctorando: Mg. Julio Cesar Marcos Talaverano



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
ESCUELA DE POST GRADO
SECCION DOCTORADO EN EDUCACION

12	Participa activamente en la solución de problemas de la institución, lo cual permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.				X	
Dimensión: Motivación		1	2	3	4	5
13	En general trabaja con entusiasmo, ya que existen buenas relaciones humanas entre los directivos y el personal (profesores, administrativos, etc.)		X			
14	Se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo, por lo cual el personal está interesado y muy comprometido con su personal.		X			
15	Tiene autonomía para tomar decisiones respaldado con la confianza de la dirección en la responsabilidad individual respecto del trabajo.			X		
16	Propone nuevas ideas, planteando proyectos de mejora continua para el Plan de Mejora Educativa de la institución.				X	