

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



**Workaholics y felicidad laboral en los trabajadores de instituciones
confesionales en la Región Norte del Perú. 2022**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro(a) en Administración de Negocios
con mención en Gestión Empresarial

Autor:

Gerson Ricardo Atoche Romero

Asesor:

Mg. Ricardo Elías Jarama Soto

Lima, diciembre, 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo (Nombres y apellidos del asesor), docente de la Unidad de Posgrado de Administración, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Workaholics y Felicidad Laboral en los trabajadores de instituciones confesionales en la Región Norte del Perú. 2022”** de autor Gerson Ricardo Atoche Romero tiene un índice de similitud de 11 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los cuatro días del mes de julio del año 2023



Ricardo Elías Jarama Soto

ACTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, 04 día del mes de julio del año 2023, siendo las 10:00 horas se reunieron en la sala virtual <https://adventistas.zoom.us/j/82642989586?pwd=a0hqbdZ1K2ZOUHVQMERGb25RYm9mdz09> de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del señor Presidente del Jurado: Dr. Josué Turpo Chaparro y los demás miembros siguientes:

Secretaria:	Mtra. Dany Yudet Millones Liza
Asesor:	Mg. Ricardo Elías Jarama Soto
Vocal:	Mg. Gladys Toyohama Pocco
Vocal:	Mg. Miluska del Carmen Villar Guevara

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis de posgrado titulada: **“Workaholics y felicidad laboral en los trabajadores de instituciones confesionales en la región norte del Perú. 2022”** del egresado: Gerson Ricardo Atoche Romero, conducentes a la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial.

El Presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando a los candidatos a hacer uso del tiempo señalado para su exposición (45 ´). Concluida la misma, el Presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por los candidatos, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

APROBADO por UNANIMIDAD calificación: APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL 18 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN DE MUY BUENO, CON MÉRITO SOBRESALIENTE.

La presidenta del Jurado hizo alusión a los maestrandos y solicitó a la secretaria la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, la presidenta del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.



Presidente

Secretaria

Candidato

Candidato

Vocal

Vocal

Tabla de Contenido

Resumen	6
Introducción	7
Metodología	10
Resultados	13
Resultados Descriptivos	13
Resultados Inferenciales.....	15
Discusión de Resultados.....	18
Conclusiones	21
Referencias Bibliográficas	22
Anexos.....	25
Anexo 01: Constancia de Sumisión	25
Anexo 02: Resolución de Inscripción de Proyecto de Investigación	26
Anexo 03: Instrumentos de Investigación.....	27

Workaholics y Felicidad Laboral en los trabajadores de instituciones confesionales en la Región Norte del Perú. 2022

Workaholics and Labor Happiness in the workers of denominational institutions in the Northern Region of Peru. 2022

LIC. Gerson Ricardo Atoche Romero.¹, Mg. Ricardo Elías Jarama Soto²

¹Investigador de la Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de Administración, Universidad Peruana Unión, Perú

² Investigador de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Perú

Resumen

El Objetivo de la investigación fue determinar la relación del Workaholism con la Felicidad Laboral en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú. Realizado bajo un diseño trasversal, descriptivo, correlacional de tipo no experimental en un muestra de 210 trabajadores; los instrumentos utilizados son: la escala WorkBAT de Spence y Robbins de 1992 de 19 ítems; Del mismo modo, dicho constructo de Felicidad en el Trabajo validado por Salas Valina para España y validado en Perú por el investigador. Los resultados evidencian que el Workaholism en los trabajadores de dichas instituciones confesionales el 29,1% se verifican como adictos al trabajo; aunque un porcentaje del 18,1% se presente de forma entusiasta al trabajo que realiza; en contraste como un 20,5% Trabajador muy resistente poco dispuesto al trabajo que realiza. En contraste, con un 17,2% de trabajadores que se muestran entre desencantados, relajados y no comprometidos y Tan solamente, un 15,2% se verifica como trabajadores alineados. Por otro lado, hun 72,8% de suficiente a mucha felicidad laboral; un 18,6% en un nivel regular. Siendo tan sólo 8.6% de Baja a Escasa Felicidad Laboral, Concluyéndose, en una relación **directa, baja y significativa** entre las variables. Es decir, el Workaholism o Adicción al trabajo que en algunas de sus formas: Work Enjoyment (disfrute laboral) o Driven (impulso a trabajar) se presenta en la muestra estudiada una implicancia positiva en la felicidad laboral que puedan estar sintiendo, aunque en un grado bajo pero muy significativo.

Palabras clave: Workaholism, Felicidad Laboral, Adicción al Trabajo, Compromiso Organizativo, Impulso a Trabajar.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship of Workaholism with Labor Happiness in workers of confessional institutions in the Northern Region of Peru. Carried out under a cross-sectional, descriptive, correlational design of a non-experimental type in a sample of 210 workers; the instruments used are: the 19-item Spence and Robbins 1992 WorkBAT scale; In the

same way, said construct of Happiness at Work validated by Salas Valina for Spain and validated in Peru by the researcher. The results show that the Workaholism in the workers of these confessional institutions 29.1% are verified as workaholics; although a percentage of 18.1% present themselves enthusiastically to the work they do; in contrast, about 20.5% Very resistant worker, unwilling to do the work he does. In contrast, with 17.2% of workers who are between disenchanted, relaxed and not committed and Tan only, 15.2% are verified as aligned workers. On the other hand, there were 72.8% of enough to a lot of happiness at work; 18.6% at a regular level. Being only 8.6% Low to Low Labor Happiness, Concluding, in a direct, low and significant relationship between the variables. That is to say, Workaholism or addiction to work that in some of its forms: Work Enjoyment (work enjoyment) or Driven (impulse to work) presents in the sample studied a positive implication in the happiness at work that they may be feeling, although in a low degree but very significant.

Keywords: Workaholism, Happiness at Work, Addiction to Work, Organizational Commitment, Drive to Work.

Introducción

La crisis del SAR CoV2 ha repercutido a escala global, teniendo su efecto en ámbitos públicos y privados, tanto como productivos o de servicio. Un aspecto que origino un cambio en el “comportamiento de los consumidores de una forma apresurada y desmesurada, lo cual origino el cierre de todas las organizaciones, así como el confinamiento obligatorio de la población; dicho aspecto origino: un volcamiento masivo hacia el uso de espacios virtuales para desarrollar actividades de diversos tipos: laborales, educacionales, empresariales inclusive eclesiásticas, entre otros; haciendo uso de plataformas de comunicación virtual (Labrador et al., 2020). El sector eclesiástico no fue ajeno a ello un aspecto que conllevó a adaptarse diferentes formas de conllevar la vida eclesiástica; además de digitalizar sus procesos laborales (Campbell, 2020).

Como referencia Calvo Cornelio & Espinosa Quispe (2021): La Crisis Sanitaria y sus nuevos escenarios debido al estado de emergencia, han hecho que el personal de diversas organizaciones aumente sus demandas laborales, produciendo en ellos pasar más tiempo en dichos entornos originando una adicción al trabajo. Cabe resaltar como es percibido por muchas personas que dicho contexto de Pandemia, cambio la vida a millones de personas a un estilo laboral de “Teletrabajo” como lo expresa el diario La República (2021) que dicha forma laboral ha roto las estructuras laborales del mundo, además que ha conllevado al ajuste de los horarios de las personas conllevando a no desconectarse de la oficina.

La pandemia del SARSCoV-2, ocasionó que los gobiernos legislen que los empleadores del sector público y privado implementen la modalidad remota de trabajo; en consecuencia, los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores en este modelo de laborar en el cual el uso inadecuado de los dispositivos tecnológicos tuvieron un gran impacto: los inconvenientes que la interconectividad digital se vieron reflejado en la “hiperconectividad, sobrecarga de trabajo, elevado nivel de exigencia en la realización de tareas, problemas de conciliación entre la vida familiar y profesional, a esto se sumó la presión de plazos de entrega o disponibilidad del horario total con largar jornadas de trabajo; aspectos, todos ellos, desencadenantes de estrés y agotamiento emocional (García, 2020)

El estrés laboral es un constructo que ha tenido alta incidencia en la Crisis Sanitaria sin embargo su concepto es muy diferenciado. En la conceptualización del Estrés Laboral como “la presión que tiene el ser humano ante las demandas e imposiciones, al no poder acomodarse a aptitudes y saberes; comienza a disponer del talento en dirección a actuar en contra del estrés”

(Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 2) Es allí donde el colaborador traspasa los niveles y se aglutinan a un trabajo excesivo con el fin de cumplir sus demandas laborales .

En decir, el estrés laboral ha conllevado a que los trabajadores excedan su periodo de trabajo ocasionando el tal llamado “Workaholism”o “workaholism” que traducido es adicción al trabajo: si bien dicho constructo tiene varias décadas aunque muy poca estudiada (Castañeda Aguilera, 2010) en la Pandemia el comportamiento de dicha variable ha tomado gran auge por los cambios vertiginosos en las condiciones laborales; sin embargo es necesario realizar el contraste antes de la Pandemia y Después de la Pandemia.

Diferentes investigadores han tratado de observar la relación entre ambos constructos en diferentes estudios; se observará el contraste de dichas variables antes de la pandemia y en la crisis sanitaria en los diferentes sectores:

Antes de la Pandemia se acredita que el Workaholism era una amenaza en un estudio realizada por Lara Enríquez (2018) en Ecuador indago en la implicancia que tiene la Adicción al trabajo en diferentes clases de trabajadores empresariales. Los resultados evidencian que de 210 colaboradores empresariales: el “51,43% no genera adicción al trabajo, mientras un 31,43% indican que tienen ligera adicción al trabajo, mientras que el 17,14% indican que tienen un nivel altamente adictivo al trabajo”.

Igualmente, Cabarcos Fernandez (2018), en España antes de la Pandemia verifica la “ Adicción al Trabajo y Salud Laboral: Causas y Repercusiones sobre el Trabajador” resalta que dicha comportamiento es el reflejo de un excesiva labor incidido por un incontrol en los impulsos con llevado por presiones internas; lo paradójico es que el individuo con adicción laboral no disfruta de su trabajo; Refiriendo que el workaholism es una anomalía psicosocial en consideración a las alteraciones psicológicas como estrés, irritación e incluso depresión, etc. Dicho estudio evidencia la presencia de características que desencadenan el padecimiento de dicha adicción y sus consecuencias, en forma individual, organizacional y socialmente; aspecto por el cual la prevención es necesaria. Igualmente, el estudio sugiere que es importante verificar las diferencias entre workaholism y engagement, considerando que su confusión afectaría a la organización tomando en cuenta que rendimiento laboral y productividad son indicadores relacionados a ellos..

En contraste, en tiempos de crisis sanitaria del COVID 19 el Workaholism no tuvo un comportamiento distinto al contrario se agudizo como lo evidencia el estudio de (Krumov et al., 2022) sobre “la adicción al trabajo a través de las culturas europeas y asiáticas durante la pandemia de COVID-19” investigación efectuada en 2.617 individuos: “ de 18 a 80 años de edad de tres países asiáticos (China, India e Indonesia) con niveles más altos de valores colectivistas, y tres países europeos (Bulgaria, Alemania y Hungría) que suponían tener valores individualistas más altos” estudio realizado con una Escala reconocida en el medio académico (DUWAS). Cuyo propósito fue demostrar que el contexto de pandemia influyó en las actitudes de los adictos al trabajo. Sin embargo, se puso en evidencia que los adictos al trabajo dependen de las diferencias culturales, de género y de la edad.

Los autores destacan que: “el análisis de los datos reveló que las diferencias culturales y el sexo inciden en la configuración de la adicción al trabajo(excesivo/compulsivo): en la muestra asiática, a diferencia de la europea, hubo un aumento significativo en el nivel de adicción al trabajo compulsivo; Las participantes europeas informaron niveles más altos de adicción al trabajo compulsivo y adicción al trabajo excesivo, pero la diferencia de sexo no se encontró en la muestra asiática. Junto con el contexto cultural y las diferencias de sexo, la edad también influye en la configuración de adicción al trabajo”.

El Workaholism es un mal que ha antes de la Pandemia ya presentaba altos niveles y en tiempos de la Crisis Sanitaria se ha agudizado; uno de los factores causales es el trabajo en exceso a niveles de adicción en diferentes sectores y diferentes latitudes como resalta los estudios referidos. El contexto COVID 19 cuyo contagio fue el factor que se constituyó en la amenaza

más letal para alterar la dinámica laboral en sus diferentes modalidades sumándose la sobre carga de trabajo como lo tuvo el personal de salud, educativo y demás sectores. (Leal-Costa et al., 2021). El sector educación al alterarse su dinámica, se dieron cambios psicoemocionales en los involucrados aunque no tan impactantes como en el sector salud sin embargo la nueva modalidad virtual de enseñanza tuvo su afectación en sobrecarga laboral que repercutió en dosis de adicción (López García et al., 2021)

El término de adicción al trabajo es un término relativamente reciente, ya que apareció por primera vez en 1968, cuando Oates, lo utilizó en broma para referirse a él con su relación con el trabajo y lo comparo con el alcoholismo, es por eso que también es conocido el término como Workaholic (Oates, 1968).

Este lo describió: “Como la necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, afectando la salud, la felicidad y las relaciones de la persona”. Por otro lado, Spence y Robins en el año 1992 destacó “un adicto tiene como característica trabajar más duro y más horas de lo que su trabajo requiere y por esforzarse más de lo que es esperado por sus superiores, descuidando así subida fuera del trabajo (Spence & Robbins, 1992).

Un modelo teórico resaltante: “workaholism tridimensional basado en el Work Involvement”: que propone “una actitud generalizada de implicación con el trabajo, el Driven que evalúa una presión interna para trabajar y que, además, es mantenida por presiones externas, y el Work Enjoyment que expresa el disfrute y la satisfacción en el trabajo” Spence y Robbins clasificaron a los individuos: (1) en forma psicológica involucrados o conectados en el trabajo laboralmente llamado “Work Involvement”, (2) nivel de disfrutar con el trabajo que realiza lo que denomina “Work Enjoyment” (3) Manifestado como una presión interna que conlleva o impulsa a trabajar quien lo denomina “Work Drive”. Dichos investigadores consolidan su concepto teórico de Workaholism como aquel individuo que tiene un nivel alto de involucramiento laboral, mantener sensaciones de estar impulsado a trabajar causado por aquellas presiones internas y un mínimo disfrute del trabajo. Usando una metodología deductiva (McMillan et al., 2001).

Por otro lado, es verídico que los individuos y las organizaciones tiene como aspecto fundamental obtener felicidad. Sin embargo, existe una carencia importante la investigación acerca de cómo aumentarla (Chivato Pérez et al., 2011). La presente investigación estará enmarcado teóricamente por la perspectiva Luthans, quien describe el comportamiento positivo organizacional como “el estudio y aplicación de las fortalezas y capacidades psicológicas de los recursos humanos orientadas de forma positiva” (Luthans, 2002).

Dicho investigador desarrolla la teoría bajo la perspectiva de las Capacidades Dinámicas, cuyo líneas derivan en la “Teoría de Recursos y Capacidades”: “Las organizaciones pueden obtener rentas económicas superiores como consecuencia de poseer ventajas competitivas sostenibles gracias a que las organizaciones tengan recursos valiosos, raros, inimitables y no sustituibles” (Barney, 1991). El Modelo de “Capacidades Dinámicas” resalta que la ventaja competitiva se origina como consecuencia de alinear factores organizativos endógenas y exógenas (Wang & Ahmed, 2007). En dicho contexto crear empleados felices aporta una dinámica competitiva a la organización (Salas Vallina et al., 2013).

Cabe resaltar que desde el enfoque de la psicología positiva del comportamiento Seliman estructura 3 perspectivas: emociones positivas, rasgos positivos y organizaciones positivas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000); Peterson, en el año 2006 agregó una 4ta perspectiva denominado “Las relaciones positivas” (Peterson, 2006).

Bajo dichas perspectivas cabe resaltar que la felicidad tiene un impacto en la salud de los seres humanos y también en el ámbito social y laboral (Lyubomirsky et al., 2005). Otros autores complementan enfatizando que las emociones positivas podrían mejorar los resultados

organizacionales (Beauregard, 2010). Igualmente destacan que se debe cultivar emociones positivas no solamente como una finalidad sino también como un medio en lograr el mejoramiento del funcionamiento en las organizaciones (Fredrickson, 2003). El mismo investigador resalto afirmó que: “en un contexto organizativo, las personas deben promover las emociones positivas para avanzar en su desarrollo individual y organizativo y conseguir un funcionamiento óptimo” (Fredrickson, 2001)

En dicho contexto, se constituye la relevancia teórica al considerarse los resultados en el cual se observará el comportamiento de las variables del Workaholism (la adicción al trabajo) y la felicidad laboral en un contexto de Pandemia aspecto que ampliará el conocimiento al respecto para futuras tomas de decisiones y sobre todo en un contexto confesional que se espera tienen mayor soporte espiritual. De la misma forma, es importante analizar metodológicamente las relaciones y diferencias estadísticas de dichos constructos en los diferentes ámbitos laborales, sea sector salud, educativo, empresarial u otro como el sector laboral confesional; es imprescindible a fin de comparar modelos de afrontamientos laborales en contexto muy alterado y no acaecer en un estado de Workaholism y verificar cuales son los coeficientes de felicidad laboral en medio de las dificultades.

Por otro lado, la relevancia institucional radica en la posibilidad de implementar políticas, lineamientos y programas de mejoramiento continuo a nivel organizacional que reduzca los niveles altos de Workaholism mitigando la adicción al trabajo y ajustar los indicadores a fin de mejorar los niveles de felicidad laboral. Finalmente, a nivel social los resultados servirán para que los colaboradores y líderes puedan tomar conciencia de su situación en contraste con los constructos estudiados y puedan tomar decisiones de mejoramiento en su estilo de vida laboral que favorezcan en un mejor estado de salud evitando caer Workaholism en la adicción al trabajo y mejorar los estadios de felicidad laboral sobre todo en instituciones confesionales.

Por lo cual, se busca; “determinar la influencia significativa del Workaholism con la Felicidad Laboral en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú, 2022”; En contraste verificando cual es el nivel del Workaholism y Felicidad Laboral con el análisis de sus respectivos factores; además de indagar en posibles comparaciones según género, edad, situación laboral, puestos en que se desempeñan en las instituciones confesionales de la Región Norte del Perú, 2022.

Metodología

El estudio que se realizó estuvo basado en el paradigma positivista de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo explicativo: en donde se verificó el comportamiento de las variables y determinando su causalidad estadística verificando el índice de influencia del Workaholism en la Felicidad Laboral; De la misma forma, tipo comparativo considerando que se indagó en determinar las diferencias de los constructos según tipo de institución, tiempo de labores, condición laboral y Asimismo, se desarrolló bajo un diseño no experimental de corte transversal (Hernández Sampieri et al., 2018).

La Población focalizada son 460 trabajadores de instituciones confesionales de la zona Norte del Perú, El muestreo que se realizó es: “no probabilístico y no aleatorio”; también es descriptivo relacional entre el Workaholism y la felicidad laboral. Sin embargo, para darle representatividad (Otzen & Manterola, 2017); a la muestra se agencio de la fórmula para poblaciones finitas obteniendo una muestra de 210.

En cuanto al constructo Workaholism en el presente estudio se agencio el uso de la “Escala WorkBAT de Spence y Robbins de 1992”; compuesto de 19 ítems. Escala se presenta

adaptada a la lengua española realizada por Boada-Grau y colaboradores (Boada-Grau et al., 2013).

El instrumento se estructura en 2 factores. El factor, D (Driven) (Alfa de Cronbach = .82), “Relacionado con aquellos aspectos laborales que hacen referencia a la motivación, la involucración, la culpabilidad, el compromiso, la obligación, los pensamientos, la gestión del tiempo y del ocio, el impulso a trabajar, la compulsión y el aburrimiento cuando no se trabaja. está integrado por doce ítems (números: 2, 4, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18 y 19)”. El segundo factor, es J (Work Enjoyment), hace referencia a: “las conductas de disfrute, de diversión, de pasarlo bien trabajando, de ser agradable y de “morirse de ganas de trabajar”. Su fiabilidad es de .83 en el instrumento original. Está configurado por siete ítems (números 1, 3, 5, 6, 7, 11 y 17). La Escala de Valoración es Muy en Desacuerdo= 1; Desacuerdo =2; Medianamente de Acuerdo=3; De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo=5”

Los resultados de la adaptación al español realizada con ajuste de análisis factorial exploratorio y confirmatorio demostrando alta fiabilidad. Futuras investigaciones podrían utilizar el WorkBAT como una herramienta de screening en combinación con otros instrumentos (Boada-Grau et al., 2013).

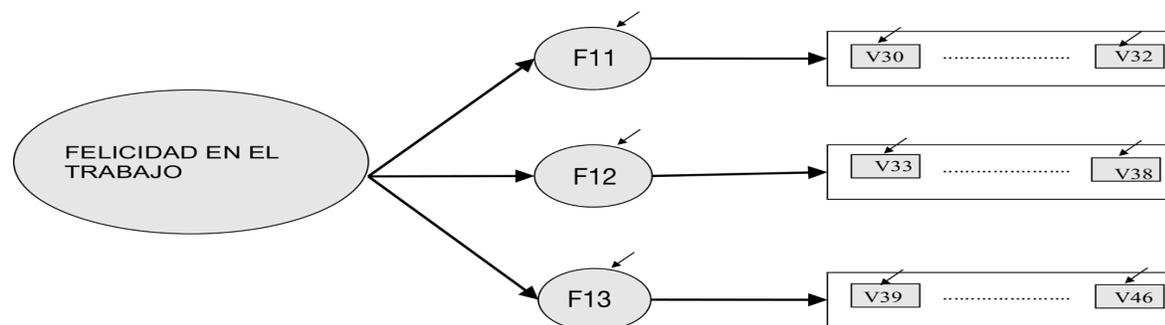
Por otro lado, la felicidad laboral, se ha medido con tres factores: “compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo”. El compromiso individual se medirá mediante la escala UWES (Utrecht Work Enthusiasm Scale); el cual incluye tres subescalas: vigor, dedicación, y absorción. UWES ha sido validado en numerosos países (Schaufeli et al., 2002) . El siguiente constructo en el marco de la felicidad en el trabajo es la satisfacción laboral: que para medirlo se ha utilizado la escala desarrollada por Schriesheim and Tsui, 1980 (Tsui et al., 1992) . El factor tercero es “compromiso organizativo afectivo”, que se delimita en “sentimientos de pertenencia a la organización”. Este constructo se ha medido a través de la escala de Allen and Meyer del año 1990 (Allen & Meyer, 1990).

Del mismo modo, dicho constructo de Felicidad en el Trabajo fue utilizado por Salas Valina y colaboradores <https://doi.org/10.33776/trabajo.v0i28.2200> confirmando que se viene utilizando 3 instrumentos ya validados para España (Salas Vallina et al., 2013): La escala de medida UWES utilizado por Schaufeli y colaboradores (Schaufeli et al., 2002) quienes midieron el Compromiso Individual con una fiabilidad 0,986; está compuesta por diecisiete ítems que dan lugar a tres dimensiones: Vigor (seis ítems), Dedicación (cinco ítems) y Absorción (seis ítems). La valoración es mediante escala Likert del 1 al 6. La escala segunda evaluará la Satisfacción Laboral con una fiabilidad de 0,994. Para ello utilizaremos la escala desarrollada por Schriesheim and Tsui, 1980 (Tsui et al., 1992): compuesta por seis ítems, cada uno de ellos con siete posibles respuestas en una escala Likert. Y el Compromiso Organizativo Afectivo se medirá a través de la escala de Allen and Meyer del año 1990 (Allen & Meyer, 1990): formada por ocho ítems, cada uno con respuestas en una escala Likert 1-7. con una fiabilidad de 0,960.

En cuanto a la validez del instrumento cabe resaltar en la medición de la Felicidad en el Trabajo se han validado dichas escalas. Utilizándose las escalas originales de Schaufeli y colaboradores (Schaufeli et al., 2002), la escala de Schriesheim and Tsui, 1980 (Tsui et al., 1992) y de Allen and Meyer del año 1990 (Allen & Meyer, 1990); no realizándose ninguna adaptación ni cambio, por lo que se puede afirmar que el contenido es válido. Sin embargo, se utilizó el instrumento utilizado en el año 2013 por Salas Valina y colaboradores quienes lo validaron para España (Salas Vallina et al., 2013) además quienes realizaron una análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del constructo de acuerdo al siguiente detalle:

Figura 1.

Dimensiones de la Felicidad en el Trabajo.



Siendo:

F11.- Compromiso Individual
 F12.- Satisfacción Laboral
 F13.- Compromiso Organizativo Afectivo

Del mismo modo, en consideración a la prueba de esfericidad de Bartlett que contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz identidad, en cuyo caso no existirían correlaciones significativas entre las variables y el modelo factorial no sería pertinente (Marín, 2015). Los instrumentos fueron validados para el Perú para una mayor solidez del trabajo se procedió a realizar un análisis de constructo a través de un análisis factorial confirmatorio en una muestra de 33 trabajadores peruanos que colaboran en entidades confesionales obteniendo los siguientes resultados: Ho: El modelo factorial no es adecuado para explicar los datos; Ha: El modelo factorial es adecuado para explicar los datos.

Cuyos análisis mediante la Prueba de esfericidad de Bartlett se determinó que el "Workaholism" del instrumento Escala Workaholism Battery (WorkBAT) es válido Sig 0,000 p valor < a 0,05 cuyo resultado conlleva a afirmar que el modelo factorial es pertinente. Por otro lado, un nivel Considerable calculado mediante "Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo": 0,638 cuyo coeficiente es > a 0,50 lo cual recomienda el uso del análisis factorial.

De la misma manera se adjunta el análisis de la prueba de Comunalidades de la Escala Workaholism Battery se verifica también que todos los ítems de la escala tienen un coeficiente mayor a 0,50 cuyos resultados afirma que se debe utilizar la composición de los ítems y realizar el análisis factorial del modelo recomendado. Cabe resaltar que los niveles se ajustaran para en una mejor adecuación en un segundo análisis al incrementar el número de la muestra.

Del mismo modo, en cuanto a la Matriz Antiimagen que: "el modelo factorial es adecuado para explicar los datos" considerando que la mayoría de sus datos tienen un acercamiento a 1 siendo mayores a la media 0,50; resaltando que en un segundo análisis se aplicará en una muestra mayor a fin de elevar los coeficientes de los ítems VAR00006 (,447^a); VAR00008 (,248^a); VAR00010 (,461^a) VAR00016 (,484^a).

Por otro lado, en cuanto a la variable felicidad laboral; mediante la "Prueba de esfericidad de Bartlett" determinan que el instrumento Cuestionario de Felicidad Laboral es válido Sig 0,000 p valor < a 0,05 cuyo resultado conlleva a afirmar que el modelo factorial es pertinente. Por otro lado, un nivel Considerable calculado mediante el KMO de adecuación de muestreo 0,310 cuyo coeficiente es menor a 0,50 cuyo resultado afirma el análisis factorial con los datos expresados en

el modelo siempre y cuando se aumente la muestra y se aplique un nuevo análisis **para obtener mejores resultados**.

De la misma manera, se adjunta el análisis de la prueba de Comunalidades del Cuestionario de Felicidad Laboral en que se verifica también que todos los ítems de la escala tienen un coeficiente mayor a 0,50 cuyos resultados afirma que se debe utilizar el “análisis factorial” con los ítems expresados en el modelo. Cabe resaltar que los niveles se ajustaran para en una mejor adecuación en un segundo análisis al incrementar el número de la muestra.

Igualmente, en cuanto a la consistencia interna fueron 33 los casos procesados verificándose una fiabilidad alta 0,866 que expresa que el instrumento Escala Workaholism Battery (WorkBAT) compuesto por 19 elementos; es confiable y preciso para ser aplicado. Además, se expresa mediante la escala si se elimina el elemento que cada ítems mantiene un coeficiente mayor a 0.84 lo cual consolida que la Escala Workaholism Battery (WorkBAT) es consistente internamente en todo el instrumento.

De la misma forma, una Confiabilidad Muy alta 0,940 para el instrumento Felicidad Laboral compuesto por 33 elementos; es confiable y preciso para ser aplicado. expresándose mediante: “Escala si se elimina el elemento” que cada ítem mantiene un coeficiente mayor a 0.93 lo cual consolida que el Cuestionario de Felicidad Laboral es consistente internamente en todo el instrumento.

Se levantó la información entre septiembre del 2022 a diciembre del 2022. La selección de los participantes fue por conveniencia del investigador a través de una encuesta presencial. El procesamiento de la data se gestionó con la tabulación de los datos en un archivo de Excell; seguido por una limpieza de la data y su gestión respectiva como sumatorias por cada dimensión. De la misma forma, se vació los datos en un archivo de SPSS versión 22 a fin de proceder a su limpieza y calibración de datos para proceder a realizar el análisis. El análisis primario acorde al planteamiento se procedió a gestionar con estadísticos de tablas de frecuencias a fin de verificar los niveles en que presentan las variables y dimensiones (Morales & Rodríguez, 2016). . Igualmente, se procedió a realizar el análisis correlacional (Ramírez Ríos & Polack Peña, 2020)

Por otro lado, se tomó en cuenta el aspecto ético de las Instituciones Confesionales obteniéndose la autorización para realizar la intervención a los trabajadores; Asimismo, se procedió a incluir al inicio de las encuestas un consentimiento personal a ser llenado por cada participante como un aspecto adicional.

Resultados

Resultados Descriptivos

En la Tabla 1 se puede observar que el nivel de Workaholism en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú; se viene dando de la siguiente manera: el 29,1% se verifican como adictos al trabajo; aunque un porcentaje del 18,1% se presente de forma entusiasta al trabajo que realiza; en contraste como un 20,5% Trabajador muy resistente poco dispuesto al trabajo que realiza. En contraste, con un 17,2% de trabajadores que se muestran entre desencantados, relajados y no comprometidos y Tan solamente, un 15,2% se verifica como trabajadores alineados.

Del mismo modo, respecto al análisis del nivel de los factores de Workaholism en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú; se presente en cuanto al Enjoyment de la siguiente manera: 47.2% Disfruta muy poco hacia casi nada de su trabajo que

realiza; en contraste con un 34.8% que a veces disfruta de su trabajo y tan solamente 18.1% disfruta o disfruta mucho de su trabajo que viene realizando.

Finalmente respecto al Driven se observa que: 46,7% Se sienten poco a nada comprometidos con su trabajo; 38,1% refiere a veces sentirse comprometidos con su trabajo y tan solamente el 15,3% se siente comprometido a muy comprometidos con el trabajo que realizan

Tabla 1.

Nivel de Workaholism y sus factores en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú.

		n	%
Workaholism	Adictos al trabajo entusiastas	22	10.5
	Trabajador adicto	39	18.6
	Entusiastas al trabajo	38	18.1
	Trabajador muy resistente poco dispuesto	43	20.5
	Profesionales Alineados	32	15.2
	Trabajadores desencantados	26	12.4
	Trabajadores relajados	6	2.9
	Trabajadores no comprometidos	4	1.9
	Total	210	100.0
Work Enjoyment	No disfrutan trabajo	30	14.3
	Disfruta muy poco de su trabajo	69	32.9
	A veces disfruta de su trabajo	73	34.8
	Disfruta de su trabajo	29	13.8
	Disfruto mucho de su trabajo	9	4.3
	Total	210	100.0
Driven	No se sienten comprometidos con su trabajo	33	15.7
	Se sienten poco comprometidos con su trabajo	65	31.0
	A veces se sienten comprometidos con su trabajo	80	38.1
	Se sienten comprometidos con su trabajo	22	10.5
	Se sienten muy comprometidos con su trabajo	10	4.8
	Total	210	100.0

En la Tabla 2 se puede observar que el nivel de Felicidad Laboral en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú se presenta un 8.6% de Baja a Escasa Felicidad Laboral; un 18,6% en un nivel regular y un 72,8% de suficiente a mucha felicidad laboral. De la misma forma, respecto a sus factores en el compromiso personal se verifica que la mayoría un 74,8% presenta suficiente a mucho Compromiso Personal; en contraste con un 19% de nivel regular y tan solamente un 6,2% en un nivel bajo a escaso compromiso personal.

También, respecto al compromiso organizativo afectivo se verifica que la mayoría un 71,9% presenta suficiente a mucho compromiso organizativo afectivo; en contraste con un 21% de nivel regular y tan solamente un 7,1% en un nivel bajo a escaso compromiso organizativo afectivo. Finalmente, En cuanto a la satisfacción laboral refieren la mayoría sentirse satisfechos a muy satisfechos el 79,6%; en contraste con un 10,5% que declara sentirse medianamente satisfecho laboralmente y tan sólo 10% resalta estar insatisfecho a muy insatisfecho laboralmente.

Tabla 2.

Nivel de Felicidad Laboral y sus factores en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú.

		%	n
--	--	---	---

Felicidad Laboral	Escasa Felicidad Laboral	4	1.9
	Baja Felicidad Laboral	14	6.7
	Regular Felicidad Laboral	39	18.6
	Suficiente Felicidad Laboral	96	45.7
	Mucha Felicidad Laboral	57	27.1
	Total	210	100.0
Compromiso Personal	Escaso Compromiso Personal	2	1.0
	Baja Compromiso Personal	11	5.2
	Regular Compromiso Personal	40	19.0
	Suficiente Compromiso Personal	86	41.0
	Mucho Compromiso Personal	71	33.8
	Total	210	100.0
Compromiso Organizativo	Escasa Compromiso Organizativo Afectivo	4	1.9
	Baja Compromiso Organizativo Afectivo	11	5.2
	Regular Compromiso Organizativo Afectivo	44	21.0
	Suficiente Compromiso Organizativo Afectivo	87	41.4
	Mucha Compromiso Organizativo Afectivo	64	30.5
	Total	210	100.0
Satisfacción Laboral	Muy Insatisfecho	5	2.4
	Insatisfecho	16	7.6
	Medianamente Satisfecho	22	10.5
	Satisfecho	86	41.0
	Muy Satisfecho	81	38.6
	Total	210	100.0

Resultados Inferenciales

Verificando previamente la distribución de los datos de las variables en estudio y comprobando que guardan una distribución no paramétrica y haciendo uso del estadístico T-b Kendall se observa en la Tabla 3 una correlación directa, baja (0,251) y significativa (p valor $0,000 < a 0,05$). Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación directa, baja y significativa entre el Workaholism con la Felicidad Laboral en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú. Dicho de otro modo, el Workaholism o Adicción al trabajo que en algunas de sus formas se presenta en la muestra estudiada viene implicando o incidiendo en la felicidad laboral que puedan estar sintiendo en un grado bajo pero muy significativo.

Tabla 3.

Relación del Workaholism con la Felicidad Laboral en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú.

		Felicidad Laboral	
tau_b de Kendall	Workaholism	Coefficiente de correlación	,251**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	210

Visto la distribución de los datos de los factores de la variable en estudio y comprobando que guardan una distribución no paramétrica y haciendo uso del estadístico T-b Kendall se observa en la Tabla 4, que el factor Work Enjoyment (disfrute en sus labores) se relaciona directa, baja (0,187) y significativamente (0,000) con la Felicidad Laboral; Igualmente, el Driven (impulso a trabajar) se relaciona directa, moderada (0,260) y significativamente (0,000). Por lo

tanto, se puede afirmar que existe relación directa y significativa de los factores del Work Enjoyment y Driven con la Felicidad Laboral. Dicho de Otro modo el disfrute de labores como factor de adicción al trabajo tiene una incidencia de un nivel bajo pero positivo sobre la felicidad laboral que los trabajadores de las instituciones confesionales de la Región Norte del Perú expresan. De la misma forma, el Impulso a Trabajar como factor de la adicción al trabajo incide en la felicidad laboral de dichas trabajadores denominacionales.

Tabla 4.

Relación de los Factores de Workaholism en la Felicidad Laboral en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú.

			Felicidad Laboral
tau_b de Kendall	Work Enjoyment	Coefficiente de correlación	,187**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	210
	Driven	Coefficiente de correlación	,260**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	210

Considerando, la distribución de los datos de los factores de la variable en estudio y comprobando que guardan una distribución no paramétrica y haciendo uso del estadístico T-b Kendall se observa en la Tabla 5, que el factor compromiso organizativo se correlaciona directa baja (0,188) y significativa (0,000) con el Workaholism (adicción al trabajo). De la misma forma, el factor Compromiso Personal se correlaciona directa baja (0,122) y significativa (0,012) con el Workaholism (adicción al trabajo). Finalmente, el factor Satisfacción Laboral se correlaciona directa moderado (0,277) y significativa (0,000) con el Workaholism (adicción al trabajo). Por lo tanto, se puede afirmar que existe correlación directa y significativa de los factores de la felicidad laboral sobre el Workaholism en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú.

Dicho de otro modo, Compromiso Organizativo, Compromiso Personal y la Satisfacción Laboral vienen implicando de forma positiva y significativa sobre la adicción al trabajo que presentan los colaboradores de las instituciones confesionales de la Región Norte del Perú.

Tabla 5.

Relación de los Factores de Felicidad Laboral en la Workaholism de los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú.

			Workaholism
tau_b de Kendall	Compromiso Organizativo	Coefficiente de correlación	,188**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	210
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,122*

	Sig. (bilateral)	,012
	N	210
Compromiso Personal	Coefficiente de correlación	,277**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	210

En la Tabla 6 se puede observar que la relación de los Factores de Workaholism entre los factores de Felicidad Laboral en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú se presentó de la siguiente manera: Work Enjoyment (disfrute en sus labores) se relaciona directa, muy baja (0,126) y significativamente (0,010) con el Compromiso Organizativo y también se relaciona directa, baja (0,128) y significativamente (0,000) con el Compromiso Personal y con la Satisfacción Personal se presenta una relación casi nula (0,097) y no significativa.

Por otro lado, el factor Driven (impulso a trabajar) se relaciona directa, baja (0,199) y significativamente (0,000) con el Compromiso Organizativo y también se relaciona directa, moderada (0,285) y significativamente (0,000) con el Compromiso Personal y con la Satisfacción Personal se presenta una relación muy baja (0,126) pero significativa (0,010). Por lo tanto, se puede afirmar que los dos factores del Workaholism se relaciona con más de un factor de la felicidad laboral.

Dicho de otro modo, Work Enjoyment (disfrute en sus labores) incide de forma positiva en un nivel bajo y significativamente con el compromiso organizativo que lo hace sentirse feliz laboralmente; también incide en el compromiso personal en forma positiva, pero en un nivel muy bajo, aunque significativo; a diferencia con la satisfacción laboral que la incidencia es casi nula y no es significativa.

Sin embargo, con el Driven (impulso a trabajar) mantiene incidencia positiva, aunque baja y significativa tanto con el Compromiso Organizativo; sin embargo, positivo, moderada, y significativa con el Compromiso Personal. en contraste que incide positivamente y significativamente aunque en un nivel muy bajo con la satisfacción laboral.

Tabla 6.

Relación de los Factores de Workaholism entre los factores de Felicidad Laboral en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú.

			Compromiso Organizativo	Satisfacción Laboral	Compromiso Personal
tau_b de	Work	Coefficiente de correlación	,126**	,097*	,218**
Kendall	Enjoyment	Sig. (bilateral)	,010	,050	,000
		N	210	210	210
	Driven	Coefficiente de correlación	,199**	,126*	,285**
		Sig. (bilateral)	,000	,010	,000

Determinar la relación de los factores del Workaholics con los factores de la felicidad laboral

Al menos uno de los factores del Workaholics se relaciona significativamente con alguno de los factores de felicidad laboral

Discusión de Resultados

La presente investigación tuvo como objeto: Determinar la relación del Workaholism con la Felicidad Laboral en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú. Cuyo hallazgo evidencia una correlación **directa, baja y significativa** entre las variables. Es decir, el Workaholism o Adicción al trabajo que en algunas de sus formas: Work Enjoyment (disfrute laboral) o Driven (impulso a trabajar) se presenta en la muestra estudiada una implicancia positiva en la felicidad laboral que puedan estar sintiendo, aunque en un grado bajo pero muy significativo.

Dichos resultados contrastan con los resultados descriptivos del presente estudio en que se pudo observar que el nivel de Workaholics en los trabajadores de dichas instituciones confesionales el 29,1% se verifican como adictos al trabajo; aunque un porcentaje del 18,1% se presente de forma entusiasta al trabajo que realiza; en contraste como un 20,5% Trabajador muy resistente poco dispuesto al trabajo que realiza. En contraste, con un 17,2% de trabajadores que se muestran entre desencantados, relajados y no comprometidos y Tan solamente, un 15,2% se verifica como trabajadores alineados.

Por otro lado, visto la proporción de Felicidad Laboral de los trabajadores confesionales se resalta que en un 72,8% de suficiente a mucha felicidad laboral; un 18,6% en un nivel regular. Siendo tan sólo 8.6% de Baja a Escasa Felicidad en el trabajo;

Los resultados evidencian que un porcentaje de la muestra estudiada mantiene un comportamiento adictivo laboralmente manifestado ya sea en el modo de “disfrute laboral” (Work Enjoyment) o en el modo “impulso a trabajar (Driven) dichos colaboradores piensan o se sienten bien; se sienten con felicidad laboral manifestado en su compromiso con la organización y como un compromiso personal y en alguna medida satisfactorio laboralmente; aun a expensas de trabajar más de la cuenta, en horas y en esfuerzo personal; desestimando las futuras consecuencia en su salud personal o familiar.

Otros autores también han revisado la dinámica de dichas variables como lo expresado por Lara Enríquez (2018) en Ecuador indago en la implicancia que tiene la Adicción al trabajo en diferentes clases de trabajadores empresariales. Quien en su estudio resalta que de 210 colaboradores: el “51,43% no genera adicción al trabajo, mientras un 31,43% indican que tienen ligera adicción al trabajo, mientras que el 17,14% indican que tienen un nivel altamente adictivo al trabajo”. Es un porcentaje muy similar al resultado del presente estudio.

Igualmente, Cabarcos Fernandez (2018), en España verifica que en el marco de un estudio sobre la “ Adicción al Trabajo y Salud Laboral: Causas y Repercusiones sobre el Trabajador” evidencia científicamente que dicha comportamiento obedece a un exceso de trabajo causado por un impulso incontrolable (Driven) provocado por presiones internas, pero que sin embargo, el adicto no disfruta de su trabajo además, resalta que el workaholism es un daño psicosocial. Considerándose que el colaborador expresa esta afección a través de malestar

psicológico, estrés, irritación, etc. Dicho estudio evidencia que hay ciertas características que incrementan su posible padecimiento tanto en forma personal como grupal y dentro de una organización resaltando la importancia de la prevención.

De la misma forma, el presente estudio arroja resultados respecto a los factores del Workaholism con los factores de felicidad laboral: en el cual se buscaba verificar cual era la relación de los factores del Workaholism con la felicidad laboral hallándose que el factor Work Enjoyment (disfrute en sus labores) se relaciona directa, baja y significativamente con la Felicidad Laboral; Así como, el Driven (impulso a trabajar) se relaciona directa, moderada y significativamente. Cuyos resultados conllevan a afirmar que existe relación directa y significativa de los factores del Work Enjoyment y Driven con la Felicidad Laboral.

En contraste con los resultados descriptivos, el factor Work Enjoyment el 47.2% Disfruta muy poco hacia casi nada de su trabajo que realiza; en contraste con un 34.8% que a veces disfruta de su trabajo y tan solamente 18.1% disfruta o disfruta mucho de su trabajo que viene realizando. Dicho de otro modo, el disfrute de labores es decir Work Enjoyment: referido a que si le gusta su trabajo más que a la mayoría de la gente; sintiendo que su trabajo es más diversión; declarando en que su trabajo es tan interesante que a menudo no parece trabajo. Refiriendo que trabaja más de lo que se espera de él, tan sólo para pasármelo bien. También una proporción de los encuestados destacan que la mayoría del tiempo su trabajo es muy agradable. Levantándose por la mañana, con ansias y ganas de llegar al trabajo. Consolidando su sentir que a veces disfruto tanto de su trabajo que tiene dificultades para dejarlo.

Visto, dicha actitud por parte por una proporción de colaboradores se enmascara una conducta adictiva laboralmente en el marco de disfrutar trabajar sin mediar las consecuencias. Como destacan Leal-Costa et al., (2021). Que en el contexto COVID 19 el contagiarse fue el factor que se constituyó en la amenaza más letal para alterar la dinámica laboral en sus diferentes modalidades sumándose la sobre carga de trabajo como lo tuvo el personal de salud, educativo y demás sectores. El sector educación al alterarse su dinámica, se dieron cambios psicoemocionales en los involucrados aunque no tan impactantes como en el sector salud sin embargo la nueva modalidad virtual de enseñanza tuvo su afectación en sobrecarga laboral que repercutió en dosis de adicción (López García et al., 2021)

De la misma forma, el Impulso a Trabajar (Driven) manifestándose en sentimientos de culpabilidad si es que falta al trabajo. Aunque no desearía estar tan comprometido con su trabajo. Considera que perder el tiempo es tan malo como perder dinero. Llegando a expresar que se siente obligado a trabajar duro incluso cuando no es agradable. Igualmente, destaca que pierde la noción del tiempo cuando estoy involucrado en un proyecto. Además, que es importante para ellos trabajar duro, aun cuando no le guste lo que estoy haciendo. Asimismo, cuando se involucra en un proyecto interesante, es difícil describir cómo me siento de eufórico. Y que a menudo se encuentro pensando en el trabajo, aun cuando quiero descansar durante un tiempo.

Igualmente, refiere que entre su trabajo y otras actividades en las que está implicado no dispone de demasiado tiempo libre y que a menudo siente que hay algo dentro de él que lo impulsa a trabajar duro. Asimismo, se aburre y se siento inquieto durante las vacaciones cuando no tiene nada productivo que hacer. Sintiendo que tiene una compulsión interna a trabajar duro.

Dichos factores de impulsión a trabajar que revelan una adicción al trabajo incide en la felicidad laboral de dichas trabajadores denominacionales. Reflejándose descriptivamente que el 46,7% Se sienten poco a nada comprometidos con su trabajo; 38,1% refiere a veces sentirse comprometidos con su trabajo y tan solamente el 15,3% se siente comprometido a muy comprometidos con el trabajo que realizan. En dichas proporciones se verifica que la mitad de

colaboradores de una u otra manera ponen en evidencia el argumento de estar comprometidos laboralmente “impulsados a trabajar” visto como un comportamiento digno sin verificar las consecuencias para la salud del exceso convirtiéndose en una adicción.

Como lo destaca Krumov et al., (2022) Los autores destacan que: “el análisis de los datos reveló que las diferencias culturales y el sexo inciden en la configuración de la adicción al trabajo(excesivo/compulsivo): en la muestra asiática, a diferencia de la europea, hubo un aumento significativo en el nivel de adicción al trabajo compulsivo; Las participantes europeas informaron niveles más altos de adicción al trabajo compulsivo y adicción al trabajo excesivo, pero la diferencia de sexo no se encontró en la muestra asiática. Junto con el contexto cultural y las diferencias de sexo, la edad también influye en la configuración de adicción al trabajo”.

Por otro lado, indagando, en los factores de la felicidad laboral se observó que el factor compromiso organizativo se correlaciona directa baja y significativa con el Workaholism De la misma forma, el factor Compromiso Personal se correlaciona directa baja y significativa con el Workaholism y finalmente, el factor Satisfacción Laboral se correlaciona directa moderado y significativa con el Workaholism (adicción al trabajo). Cuyos resultados evidencia que todos los factores de la felicidad laboral se correlacionan en forma directa y significativa con el Workaholism . Dicho de otro modo, Compromiso Organizativo, Compromiso Personal y la Satisfacción Laboral vienen implicando de forma positiva y significativa sobre la adicción al trabajo que presentan los colaboradores de las instituciones confesionales de la Región Norte del Perú.

En contraste con los resultados descriptivos se verifica que el compromiso organizativo afectivo expresado en que estaría muy feliz de pasar el resto de su carrera con su organización; además que disfruta discutiendo sobre su organización con gente fuera de ella y que siente como si los problemas de la organización fueran suyos; además que se siente como una familia, emocionalmente unidos en la organización y considera que no podría fácilmente llegar a ser tan apegado a otra organización como es a ésta considerando que la organización tiene mucho Significado personal para él y sienten un fuerte sentido de pertenencia cuyos indicadores son verificados en que la mayoría un 71,9% presenta suficiente a mucho compromiso organizativo afectivo; en contraste con un 21% de nivel regular y tan solamente un 7,1% en un nivel bajo a escaso compromiso organizativo afectivo.

De la misma forma, respecto a sus factores en el compromiso personal se verifica el vigor, la dedicación, y el nivel de absorción que le pone a su trabajo: la mayoría un 74,8% presenta suficiente a mucho Compromiso Personal; en contraste con un 19% de nivel regular y tan solamente un 6,2% en un nivel bajo a escaso compromiso personal.

Finalmente, En cuanto a la satisfacción laboral en el que manifiestan sentirse satisfecho en alguna medida con la naturaleza del trabajo que realiza, con la persona que le supervisa, las relaciones con los miembros de la organización con la que trabajas; con el pago que recibe por su trabajo; con las oportunidades que existen en cuanto al avance profesional y con la situación actual cuyos indicadores lo expresan : la mayoría sentirse satisfechos a muy satisfechos el 79,6%; en contraste con un 10,5% que declara sentirse medianamente satisfecho laboralmente y tan sólo 10% resalta estar insatisfecho a muy insatisfecho laboralmente.

En contraste, respecto a la felicidad en el trabajo es un objetivo de enorme importancia para muchas personas y organizaciones. Sin embargo, existe una carencia importante la investigación acerca de cómo aumentarla (Chivato Pérez et al., 2011). Luthans, definió el comportamiento organizativo positivo como “el estudio y aplicación de las fortalezas y

capacidades psicológicas de los recursos humanos orientadas de forma positiva” (Luthans, 2002). Dicho investigador desarrolla la teoría bajo el enfoque de las Capacidades Dinámicas: “Las organizaciones pueden obtener rentas económicas superiores como consecuencia de poseer ventajas competitivas sostenibles gracias a que las organizaciones tengan recursos valiosos, raros, inimitables y no sustituibles” (Barney, 1991). El Modelo de “Capacidades Dinámicas” resalta que la ventaja competitiva se origina como consecuencia de alinear factores organizativos endógenos y exógenos (Wang & Ahmed, 2007). En dicho contexto crear empleados felices aporta una dinámica competitiva a la organización (Salas Vallina et al., 2013).

Bajo dichas perspectivas cabe resaltar que la felicidad tiene un impacto en la salud de los seres humanos y también en el ámbito social y laboral (Lyubomirsky et al., 2005). Otro investigador afirmó que: “en un contexto organizativo, las personas deben promover las emociones positivas para avanzar en su desarrollo individual y organizativo y conseguir un funcionamiento óptimo” (Fredrickson, 2001)

Finalmente, el presente estudio se verificó que el Workaholism o adicción al trabajo puede vernir “disfrazado de disfrute laboral” (Work Enjoyment) o impulso a trabajar de forma exasperada (Driven) pueden incidir en sentirse feliz laboralmente en sierto onivel sin embargo las consecuencias en forma sutil pueden ser complicadas desde el punto de visto físico comoe mocional y socialmente teniendo serios impactos en la vida personal , familiar y laboroal. Como sugiere Cabarcos Fernandez (2018), que es importante diferenciar workaholism de engagement ya que a primera vista podrían confundirse y esto sería perjudicial para la organización, ya que existe una gran diferencia de rendimiento laboral y productividad entre uno y otro. El Workaholism es un mal que ha antes de la Pandemia ya presentaba altos niveles y en tiempos de la Crisis Sanitaria se ha agudizado; uno de los factores causales es el trabajo en exceso a niveles de adicción en diferentes sectores y diferentes latitudes como resalta los estudios referidos.

Conclusiones

La Presuposición teórica conllevaba que a mayor adicción al trabajo Workaholism menor Felicidad Laboral visto que se planteó la hipótesis que existiría una relación del Workaholism con la Felicidad Laboral en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú. Cuyo resultados conllevaron a comprobar la hipótesis pero en sentido adverso a lo esperado: en la muestra estudiada refleja que los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú mantienen una actitud de adicción al trabajo y en forma positiva mantiene también felicidad laboral, Cuyo aspecto denota que los trabajadores mienten una actitud favorable a la adicción en sentido de disfrute laboral e impulso a trabajar cuyas actitudes excesivas en vez de repercutir negativamente en la felicidad laboral; incide positivamente un aspecto que pone en riesgo la salud y la vida familiar de los colaboradores.

El aporte del estudio radica en que los que han sido parte del estudio frente a dicha realidad puede tomar conciencia y generar cambios para mejorar su vida personal y laboral; por otro lado, los administradores de las instituciones podrán generar estrategias y políticas institucionales para mitigar el impacto que pueda estar generando la actitud de adicción por parte de los colaboradores. Se recomienda plantear una estrategia de sensibilización direccionado hacia una vida saludable y un trabajo alineado más que excesivo. Asimismo, se sugiere replicar el estudio en una muestra más grande y realizar algunas comparaciones para una mejor vista de las interacciones de la variable

Referencias Bibliográficas

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 847–858. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/256294>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Beauregard, A. (2010). Introduction: The Import of Intrapersonal and Interpersonal Dynamics in Work Performance. *British Journal of Management*, 21, 225–261.
- Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A.-J., & Serrano-Fernández, María-José Vigil-Colet, A. (2013). Estructura factorial, fiabilidad y validez de la escala de adicción al trabajo (WorkBAT): Versión española. *Anales de Psicología*, 29(3), 923–933. <https://doi.org/0212-9728>
- Cabarcos Fernandez, A. (2018). *Adicción al Trabajo y Salud Laboral: Causas y Repercusiones sobre el Trabajador* [Universidade Da Coruña]. https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/23274/CabarcosFernandez_Alicia_TFG_2018.pdf
- Calvo Cornelio, L. J. R., & Espinosa Quispe, E. E. (2021). Estrés laboral durante la pandemia covid - 19 en los colaboradores de la Empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4918>
- Campbell, H. A. (2020). “Reflexiones sobre los desafíos de las iglesias online” (B. O. Knoblauch (ed.)). Creative Commons. [https://oaktrust.library.tamu.edu/bitstream/handle/1969.1/188261/Reflexiones desafíos iglesias online_Junio-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://oaktrust.library.tamu.edu/bitstream/handle/1969.1/188261/Reflexiones%20desafios%20iglesias%20online_Junio-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Castañeda Aguilera, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism), Patología psicosocial del siglo XXI. *Revista Chilena de Salud Pública*, 18(1), 1–8. <https://doi.org/10.5354/rcsp.v14i2/3.18139>
- Chivato Pérez, T., Campos Andreu, A., & Negro Álvarez, J. M. (2011). Professional Burnout and Work Satisfaction in Spanish Allergists: Analysis of Working Conditions in the Specialty. *Journal of Investigational Allergology and Clinical Immunology*, 21, 13–21.
- Deutsch, C. (1979). The workaholic spouse. *The Parent's Magazine*, 54, 36.
- Fredrickson, B. L. (2001). “The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions.” *American Psychologist*, 56, 218-26.
- Fredrickson, B. L. (2003). “The value of positive emotions.” *American Scientist*, 91, 330–335.
- Fuquen Céspedes, C. (2015). *Psicología Organizacional y Felicidad en el Trabajo*. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Galindo Espitía, D. M. (2019). *La Felicidad Laboral Factor Clave en las Empresas para Retener el Talento Humano*. Fundación Universidad de América.
- García-García, J. A., Reding-Bernal, A., & López-Alvarenga, J. C. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación En Educación Médica*, 2(8), 217–224. [https://doi.org/10.1016/s2007-5057\(13\)72715-7](https://doi.org/10.1016/s2007-5057(13)72715-7)
- García, G. (2020). El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: alcance y significado de

- un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria. *Revista Catalana de Dret Públic*, 54–71.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.); 6ta edición). McGraw-Hill Education.
<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbXJb250YWR1cmhHVibGljYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzkxNzliZmYw>
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: the costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219–233.
- Krumov, K. D., Larsen, K. S., Liu, J., Schneider, J. F., Kimmelmeier, M., Krumova, A. K., Widodo, E., Gungov, A. L., Juhasz, M., Garvanova, M. Z., Kumar, S., Repaczki, R., & Paul, M. (2022). Workaholism across European and Asian cultures during the COVID-19 pandemic. *PsyCh Journal*, 11(1), 85–96. <https://doi.org/10.1002/pchj.501>
- La República. (2021, December 15). Workaholism, la otra cara de la pandemia. *Editorial de La República*.
<https://www.larepublica.co/opinion/editorial/Workaholism-la-otra-cara-de-la-pandemia-3121236>
- Labrador, H. E., Suarez, J. J., & Suarez, S. A. (2020). Marketing en tiempos de crisis generado por la COVID-19. *Espacios*, 41(42), 199–206. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n42p17>
- Lara Enríquez, S. A. (2018). *Adicción al trabajo y Estrés Laboral a nivel de Direcciones, Gerencias, Jefaturas y Supervisiones en las Empresas* [Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17113/1/T-UCE-0007-CPS-062.pdf>
- Leal-Costa, C., Díaz-Agea, J. L., Ruzafa-Martínez, M., & Ramos-Morcillo, A. J. (2021). Work-related stress amongst health professionals in a pandemic. *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra*, 44(1), 123–124. <https://doi.org/10.23938/ASSN.0940>
- López García, J. M., Adorno Ocampos, A. E., & Cárdenas Areco, A. B. (2021). Stress perceived by elementary and middle school teachers in Paraguay during the Covid-19 pandemic. *Revista Virtual de La Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(2), 67–75. <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.02.67>
- Luthans, F. (2002). “The need for and meaning of positive organizational behavior”. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 695–706.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). “The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?”. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholic: Living with them. Working with them*. Addison-Wesley: Publishing Company.
- McMillan, L. H. W., O’Driscoll, M., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8, 69–91.
- Mendez Rodríguez, A. P. (2014). “Relación Entre Workholics (Adictos Al Trabajo) y la actitud laboral del área administrativa de una industria de calzado.” Universidad Rafael Landívar.
- Morales, P., & Rodríguez, L. (2016). Aplicación de los Coeficientes: Correlación de Kendall y Spearman. *Universidad de California*.

<http://www.postgradovipi.50webs.com/archivos/agrollania/2016/agro8.pdf>

- Oates, W. (1968). On being a “workaholic” (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. In *Organización Internacional del Trabajo* (Primera, Vol. 9, Issue 25). Organización Internacional del Trabajo- OIT. <http://www.fespugtasturias.com/salud-laboral/1089-estres-en-el-trabajo-un-reto-colectivo-guia-de-la-oit-con-motivo-del-28-de-abril>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Peterson, C. (2006). *A Primer in Positive Psychology*. (O. U. Press (ed.)).
- Ramírez Ríos, A., & Polack Peña, A. M. (2020). Estadística inferencial . Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. *Horizonte de La Ciencia*, 10(19), 191–208. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.597>
- Robinson, B. (1997). Work addiction: implications for EAP counseling and research. *Employee Assistance Quarterly*, 12, 1–13.
- Salas Vallina, A., Alegre Vidal, J., & Fernández Guerrero, R. (2013). La Medición De La Felicidad En El Trabajo Y Sus Antecedentes: Un Estudio Empírico En El Área De Alergología De Los Hospitales Públicos Españoles. *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 28, 83–116. <https://doi.org/ISSN-e 2173-6812>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez, R. V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). “Positive Psychology: An Introduction.” *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178.
- Tsui, A. S., Egan, T. D., & O’Reilly III, C. A. (1992). Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 549–579. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2393472>
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2007). “Dynamic capabilities: A review and research agenda.” *International Journal of Management Reviews*, 9(1), 31–51.

Anexos

Anexo 01: Constancia de Sumisión

**Ciudadanos.**

Gerson Ricardo Atoche Romero

Ricardo Elías Jarama Soto

Presente.**CARTA DE RECEPCIÓN DE ARTÍCULO**

Saludos cordiales;

Por medio de la presente se hace constar que el Equipo Editorial de la Revista de **Salud VIVE**, ha recibido su manuscrito titulado: ***“Workaholism y Felicidad Laboral en los trabajadores de instituciones confesionales de la Región Norte del Perú”*** para revisión editorial. En los próximos días recibirá a través de su correo electrónico la respuesta de su arbitraje.

Constancia que se expide a los nueve días del mes de junio de dos mil veintitrés.

Prof. Doris Lisbeth Villalba Fermín (MSc.)
DIRECTORA EDITORIAL

Anexo 02: Resolución de Inscripción de Proyecto de Investigación



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN N° 1705-2022/UPeU-EPG-CEPG-D

Ñaña, Lima, 21 de diciembre de 2022

VISTO:

El expediente de **GERSON RICARDO ATOCHE ROMERO** con código N° 9210013 de la Maestría en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del proyecto de trabajo de investigación (Art-Paso 1) y la designación o nombramiento del asesor para la obtención de grado de Maestro;

Que Gerson Ricardo Atoche Romero, ha solicitado la inscripción de su proyecto de trabajo de investigación (Art-Paso 1) titulado “**Workaholics y felicidad laboral en los trabajadores de instituciones confesionales de la región norte del Perú, 2022**” y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del proyecto de trabajo de investigación en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 21 de diciembre de 2022 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar el proyecto de trabajo de investigación titulado “**Workaholics y felicidad laboral en los trabajadores de instituciones confesionales de la región norte del Perú, 2022**” y disponer su inscripción en el registro correspondiente, nombrar al Mg. Ricardo Elías Jarama Soto; asesor para que oriente y asesore la ejecución del proyecto de trabajo de investigación en formato artículo el cual fue dictaminado por: Dr. Jesús Fernando Bejarano Auqui, Dr. Pedro Armengol Gonzales Urbina y Dra. Maribel Paredes Saavedra, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Damaris Susana Quinteros Zuñiga
DIRECTORA GENERAL



Mg. Jesús Hanco Torres
SECRETARIO ACADÉMICO

Anexo 03: Instrumentos de Investigación

Escala de Workaholism y Felicidad Laboral

Workaholism Battery (WorkBAT) -Spence y Robbins, 1992 (Adaptación española realizada por Boada-Grau, Prizmic-Kuzmica, Serrano-Fernández y Vigil-Colet, 2013). Felicidad Laboral (Adaptación española del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002. Cuestionario de Schriesheim y Tsui, 1980. Escala de Allen y Meyer 1990)

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrarás una serie de enunciados acerca de tus datos generales y de actividades relacionados a tus labores y tus reacciones emocionales y de tus sentimientos sobre aquello. Pedimos tu colaboración respondiendo a ellos tal y como lo sientas. No existe respuesta mejor o peor; lo importante es que puedas expresar verídicamente tu propia experiencia. Los resultados de este cuestionario son anónimos, estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Al llenar este cuestionario, asumimos tu consentimiento y participación voluntaria.

Marcar las respuestas que consideras correctas (**X**) en la alternativa correspondiente o completa los espacios en blanco.

I. INFORMACIÓN GENERAL:

1. **Institución en que labora:** a. Asociación Ministerial ____ b. Asociación Educativa ____
c. Servicio Educacional Hogar y Salud- SEHS ____ d. Otro ____
2. **Edad:** _____
3. **Sexo:** _____
4. **Estado Civil:**
a. Soltera/o b. Casada/o c. Viuda/o d. Divorciada/o e. Conviviente c. Otro _____
5. **¿Cuál es el grado de instrucción de tu cónyuge?**
a. Sin estudios b. Educación básica c. Educación media d. Técnica e. Universitaria f. Posgrado
6. **Número de hijos:** _____
7. **¿Con qué personas vives en tu casa? Marque todas las convenientes:**
a. Esposa/o b. Hija/o c. Hermanas/o d. Padre e. Madre f. Vivo sólo c. Otro _____
8. **¿Actualmente trabajas y estudias?**
Sí ___ No ___ Sólo trabajo ____
9. **Religión:**
a. Adventista b. Católica c. Evangélica d. Pentecostal e. Otro _____
10. **Región de procedencia:**
a. Costa b. Sierra c. Selva
11. **Profesión u oficio:** _____

12. Zona donde pasaste más años laborando:

- a. Urbana b. Rural c. Otro _____

13. Tiempo laborando en esta institución: _____**14. Función que desempeña en esta institución que trabaja _____****15. Años trabajando en Instituciones Adventistas: _____****16. Nivel jerárquico que ocupas:**

- a. Nivel 1 (Directivo) b. Nivel 2 (Mando medio) c. Nivel 3 (Operativo)

17. Situación laboral:

- a. Trabajador Tiempo parcial b. Trabajador tiempo completo c. Por servicios profesionales d. Obrero
-
- e. Otro _____

18. Condición laboral:

- a. Contratado a tiempo definido b. Contratado a tiempo indefinido c. Empleado
-
- d. Misionero e. Otro _____

19. Área en la que laboras:

- a. Docente educativo nivel básico y primario b. Docente educativo nivel secundario c. Trabajador educativo área administrativa d. Salud (Enfermería)
-
- d. Salud (Administrativa) e. Administrativa f. Pastoral g. Operativa

20. ¿Laboras en otras instituciones?

Sí ___ No ___

21. ¿Cuántos trabajos tienes adicionales?

- a. 1 b. 2 c. 3 d. 4 a más

22. ¿Sobre cuántas personas ejerces tu liderazgo o sus labores?: a. _____ b. con ninguna c. Otro _____**23. ¿Cómo consideras tu salud física actualmente?**

- a. Muy mala b. Mala c. Regular d. Buena e. Excelente

24. ¿Mantiene alguna enfermedad en la actualidad? a Ninguna b. Si _____ c. prefiero no contestar**25. Tuvo Covid? Si ___ No ___****26. # veces que tuvo COVID _____ Marque los años en que lo tuvo 2020 ___ 2021 ___ 2022 ___**

27. ¿En qué nivel consideras tu Estrés? a. Nada de estrés b. Nivel Bajo de Estrés
-
- c. Normal o manejable d. Alto e. Muy Alto

28. ¿Cómo consideras tu salud mental actualmente?

- a. Muy mala b. Mala c. Regular d. Buena e. Excelente

29. ¿Cuál es la frecuencia de tu vida sexual?:

- a. Nunca b. 1 vez al mes c. 1 vez a la semana
-
- d. 2 a 3 veces por semana e. Todos los días f. prefiero no contestar

30. De acuerdo a sus ingresos económicos: ¿Cuál es su ingreso promedio mensual? _____**31g. ¿Cómo consideras tu relación con Dios?**

- a. Muy mala b. Mala c. Regular d. Buena e. Excelente

	Muy en Desacuerdo	Desacuerdo	Medianamente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. Me gusta mi trabajo más que a la mayoría de la gente					
2. Me siento culpable cuando falto al trabajo.					
3. Mi trabajo es más diversión que trabajo.					
4. A menudo desearía no estar tan comprometido con mi trabajo.					
5. Mi trabajo es tan interesante que a menudo no parece trabajo.					
6. Trabajo más de lo que se espera de mí sólo para pasármelo bien.					
7. La mayoría del tiempo mi trabajo es muy agradable.					
8. Perder el tiempo es tan malo como perder dinero.					
9. Me siento obligado a trabajar duro incluso cuando no es agradable.					
10. Pierdo la noción del tiempo cuando estoy involucrado en un proyecto.					
11. A veces, cuando me levanto por la mañana, me muero de ganas de llegar al trabajo.					
12. Es importante para mí trabajar duro, aun cuando no me guste lo que estoy haciendo.					
13. Cuando me involucro en un proyecto interesante, es difícil describir cómo me siento de eufórico.					
14. A menudo me encuentro pensando en el trabajo, aun cuando quiero descansar durante un tiempo.					
15. Entre mi trabajo y otras actividades en las que estoy implicado no dispongo de demasiado tiempo libre.					
16. A menudo siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro.					
17. A veces disfruto tanto de mi trabajo que tengo dificultades para dejarlo.					
18. Me aburro y me siento inquieto durante las vacaciones cuando no tengo nada productivo que hacer.					
19. Me parece que tengo una compulsión interna a trabajar duro.					

CUESTIONARIO DE FELICIDAD LABORAL

Marca (**X**) el casillero correspondiente, en relación a tu felicidad laboral en esta organización:

		Nunca	AAlguna vez	Aveces	Regulamente	Siempre
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.					
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.					
5	Soy muy persistente en mi trabajo.					
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.					
7	Mi trabajo tiene sentido y propósito.					
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
9	Mi trabajo me inspira.					
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
11	Mi trabajo es desafiante.					
12	El tiempo “pasa muy rápido” cuando estoy trabajando.					
13	Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí.					
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					
15	Estoy inmerso en mi trabajo.					
16	Me “dejo llevar” por mi trabajo.					
17	Me es difícil “desconectarme” del trabajo.					

		Casi nada	Un Poco	Regular	Lo suficiente	Mucho
18	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta organización.					

19	Disfruto discutiendo sobre mi organización con gente fuera de ella.					
20	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran míos.					
21	Creo que podría fácilmente llegar a ser tan unido a otra organización como soy a ésta.					
22	Me siento parte de la familia de mi organización.					
23	Me siento emocionalmente unido a esta organización.					
24	Esta organización tiene mucho de significado personal para mí.					
25	Siento un fuerte sentido de pertenencia a esta organización.					
26	Estás satisfecho con la naturaleza del trabajo que realizas.					
27	Cuán satisfecho estás con la persona que te supervisa (tu jefe inmediato superior).					
28	Estás satisfecho con tus relaciones con los miembros de la organización con la que trabajas.					
29	Estás satisfecho con el pago que recibes por su trabajo.					
30	Estás satisfecho con las oportunidades que existen en esta organización en cuanto al avance profesional (promoción en tu puesto de trabajo).					
31	Estás satisfecho con su situación actual?					