

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



**Engagement y adicción al trabajo como predictores de la  
satisfacción con la vida de los emprendedores de la región Puno,  
2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios  
Internacionales

**Autor:**

Jesus Ivan Mamani Mamani  
Jhordy Alex Mochica Machaca  
Eddy Juvenal Soncco Laura

**Asesor:**

Mtro. Wilson Cruz Mamani

**Juliaca, octubre de 2023**

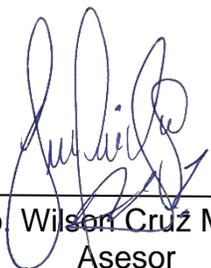
## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Wilson Cruz Mamani, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ENGAGEMENT Y ADICCIÓN AL TRABAJO COMO PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA DE LOS EMPRENDEDORES DE LA REGIÓN PUNO, 2023”** de los autores **Jesus Ivan Mamani Mamani; Jhordy Alex Mochica Machaca y Eddy Juvenal Soncco Laura**, tiene un índice de similitud de 20% 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 Juliaca, a los 13 días del mes de noviembre del año 2023.



---

Mtro. Wilson Cruz Mamani  
Asesor



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a seis día(s) del mes de octubre del año 2023 siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtra. Mainé Estefa Huayta Muga el (la) secretario(a): Mtro. Amed Vargas  
Morín y los demás miembros: Mtra. Ruth Gladys Choque  
Pileo y el (la) asesor(a) Mtro. Wilton Cruz Mamani

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:  
Engagement y adición al trabajo como predictores de la satisfacción con la vida de los emprendedores de la región Puno, 2023

del(los) (las) bachiller(es): a) Jesús Ivan Mamani Mamani  
b) Jhordy Alex Mochica Machaca  
c) Eddy Juvenal Soncco Laura

conducente a la obtención del título profesional de:  
licenciado en Administración y Negocios Internacionales  
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Jesús Ivan Mamani Mamani

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

Bachiller (b): Jhordy Alex Mochica Machaca

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

Bachiller (c): Eddy Juvenal Soncco Laura

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]  
Presidente/a

[Firma]  
Asesora

[Firma]  
Bachiller (a)

[Firma]  
Miembro

[Firma]  
Bachiller (b)

[Firma]  
Secretario/a

[Firma]  
Miembro

[Firma]  
Bachiller (c)

## Tabla de Contenido

1	INTRODUCCIÓN.....	7
1.1	Planteamiento del problema .....	7
1.2	Marco teórico.....	8
1.3	Diferencias UWES y DUWAS .....	10
2	MATERIALES Y MÉTODOS.....	13
2.1	Diseño .....	13
2.2	Participantes.....	13
2.3	Instrumentos.....	13
2.4	Análisis de datos .....	14
3	RESULTADOS .....	14
3.1	Resultados descriptivos .....	14
3.2	Prueba de normalidad.....	16
3.3	Resultados correlacionales .....	17
3.4	Resultados de regresión .....	18
4	DISCUSIÓN.....	19
5	CONCLUSIÓN.....	20
6	REFERENCIAS .....	22

# Engagement y adicción al trabajo como predictores de la satisfacción con la vida de los emprendedores de la región Puno, 2023

## RESUMEN

El engagement en una organización es de vital importancia dado que impulsa la productividad, retiene el talento, contribuye al éxito monetario, bienestar de la empresa y su posicionamiento en el mercado, sin embargo puede verse inmersa en una adicción al trabajo por el deseo de alcanzar las metas y ello conllevar a un desequilibrio en la vida diaria, es por ello que esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de engagement y la adicción al trabajo sobre la satisfacción con la vida de los emprendedores de la región Puno, el diseño metodológico es de tipo correlacional descriptivo explicativo, de diseño no experimental de corte transversal. Para lograr el objetivo se trabajó con una muestra de 384 emprendedores, entre ellos el 56.3% representados por el género masculino y el 43.8% femenino, en su mayoría mayores de 41 años, estos elegidos por el método no probabilístico por conveniencia, Se utilizó 3 instrumentos para la recolección de los datos: para medir la variable engagement, se utilizó el UWES 9, para la adicción al trabajo se utilizó el cuestionario DUWAS y para la medición de la satisfacción con la vida SWLS. Como resultado se encontró que existe influencia de engagement y adicción al trabajo sobre la Satisfacción con la vida, mediante la regresión lineal múltiple, con ( $t= 20,774$ ) destacando que el engagement es el predictor más determinante de la satisfacción con la vida. Se concluye, a mayor energía y entusiasmo de parte del emprendedor las condiciones de su vida serán más cercanos a lo ideal en su vida cotidiana.

**Palabras clave:** adicción al trabajo, compromiso laboral, dedicación, satisfacción con la vida, vigor.

## **ABSTRACT**

Life Engagement in an organization is of vital importance since it boosts productivity, retains talent, contributes to the monetary success, well-being of the company and its positioning in the market, however it can be immersed in a work addiction due to the desire to achieve goals and this leads to an imbalance in daily life, which is why this research aimed to determine the influence of engagement and work addiction on the life satisfaction of entrepreneurs in the Puno region, the methodological design is descriptive-explanatory correlational type, non-experimental cross-sectional design. To achieve the objective, we worked with a sample of 384 entrepreneurs, among them 56.3% represented by the male gender and 43.8% female, mostly over 41 years of age, these chosen by the non-probabilistic method for convenience. 3 instruments for data collection: to measure the engagement variable, the UWES 9 was used, the DUWAS questionnaire was used for work addiction, and the SWLS questionnaire was used to measure satisfaction with life. As a result, it was found that there is an influence of engagement and work addiction on Satisfaction with life, through multiple linear regression, with ( $t= 20.774$ ) highlighting that engagement is the most determining predictor of satisfaction with life. It is concluded that the greater the energy and enthusiasm on the part of the entrepreneur, the closer his life conditions will be to the ideal in his daily life.

**Keywords:** addiction to work, work commitment, dedication, satisfaction with life, vigor.

## **1 INTRODUCCIÓN**

En los últimos años, las condiciones laborales han experimentado cambios de manera rápida por el cual las expectativas en los roles de trabajo son cada vez menos claras y los límites entre trabajo y vida personal se difuminan. Además, el avance tecnológico ha permitido que un número creciente de empleados trabaje fuera de oficina y más allá de los horarios convencionales.

Un estudio realizado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) (2021), se menciona que Arequipa es el principal hub del emprendimiento social en el sur del Perú. La región cuenta con incubadoras de negocios como Kaman, respaldadas por el programa Innóvate Perú. Las universidades como la UNSA, Católica San Pablo y Católica Santa María lideran el emprendimiento social en la ciudad. Sin embargo, la macro-región sur presenta enfoques diferentes: la Sierra se enfoca en el empoderamiento de las mujeres y negocios de subsistencia, mientras que en la vertiente oriental de los Andes (Madre de Dios y Cusco) se centra en temas ambientales y educación ambiental, siendo estos lugares con porcentajes más altos en temas de adicción al trabajo.

### **1.1 Planteamiento del problema**

En el Perú la inexistencia de Engagement y es uno de los principales desafíos que acontecen en las organizaciones, en una nota publicada por el diario gestión cita a Deloitte (2015) menciona que el 87% de los líderes de las empresas considera que la falta de compromiso de sus empleados es su principal dificultad. Más del 50% de los ejecutivos considera que los problemas relacionados con la cultura organizacional y la falta de compromiso son muy significativos, lo que representa el doble de la cifra del año anterior.

Por otro lado, según el diario Gestión (2023) menciona que, en Latinoamérica, Perú destaca como líder en este aspecto, con un 89.2% de compromiso según un estudio de Rankmi sobre la satisfacción y compromiso de los empleados en la región. El engagement de los colaboradores se refiere a cuánto están comprometidos con su trabajo y la empresa. Para lograrlo, es importante que se sientan valorados y parte integral de la organización.

Por su parte Info Capital Humano (2022), refiere que trabajar puede convertirse en una adicción cuando se vuelve una obligación excesiva. Según una encuesta de Trabajando.com,

el 62% de los peruanos se considera adicto al trabajo. Muchos dedican más de 55 horas semanales, experimentando estrés, desgaste físico y problemas familiares. Los costos incluyen falta de tiempo para amigos, problemas de pareja y falta de tiempo con los hijos por lo tanto es importante buscar ayuda profesional y recordar que más tiempo de trabajo no siempre significa mejor calidad de vida.

## **1.2 Marco teórico**

Según Prieto-Díeza et al. (2022), el engagement es un factor importante en la gestión de las organizaciones por su influencia en la eficiencia y competitividad de las empresas, así como por su vinculación con mayores niveles de desempeño tanto individual como organizacional. Para Queiroz et al. (2022), Los empleados que creen firmemente en el compromiso organizacional y la responsabilidad social se identifican con las corporaciones que enfatizan esa creencia. Esta influencia puede variar según el tamaño de las empresas.

Ortiz Isabeles & García Avitia (2020), menciona que el engagement se refiere a un estado mental positivo en el que los trabajadores se sienten conectados y capaces de satisfacer las demandas de sus actividades laborales.

Con el término adictos al trabajo Snir & Harpaz (2012a) se refiere a las personas cuya necesidad de trabajar se ha vuelto tan exagerado que pueda constituir un peligro para su salud, felicidad personal relaciones interpersonales y funcionamiento social. Para Shimazu et al. (2010), La adicción al trabajo va más allá de las horas laborales y es impulsada por un fuerte impulso interno. Las personas adictas dedican mucho tiempo y esfuerzo al trabajo, tienen dificultad para desconectarse y constantemente piensan en él. Son trabajadores compulsivos que superan las expectativas económicas u organizacionales. Estas características reflejan una obsesión y compulsión por el trabajo.

Por su parte Clark et al. (2016), define a la adicción al trabajo como trabajar más duro y por más tiempo que los demás. Se exploran variables como las horas trabajadas, el compromiso de tiempo y las horas extras. También se consideran las actitudes personales hacia el trabajo, como el compromiso organizacional y la importancia del trabajo en la identidad personal. A lo largo del tiempo, han surgido nuevas definiciones de adicción al trabajo, utilizando términos intercambiables como "adicción al trabajo", "adicción laboral" y "trabajo excesivo". La mayoría de las definiciones coinciden en describir la adicción al trabajo como un

patrón persistente de dedicación excesiva al trabajo, con largas horas laborales que superan las expectativas implícitas y explícitas, así como una inmersión total en las tareas laborales (Andreassen et al., 2012).

La Teoría de la Autodeterminación (TSD) Deci & Ryan, (1985) ; Fierro-Suero et al. (2022) postula que el bienestar y la motivación de las personas está condicionado por la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas (NBP) que son innatas y universales en todas las personas. Estas necesidades son la autonomía (el sentimiento de ser el autor de las propias acciones), la competencia (el sentimiento de eficacia en las acciones realizadas) y la relación (el sentimiento de tener una conexión significativa con los demás) (Deci & Ryan, 1985). Kartol et al. (2023) menciona que, aunque se ha prestado más atención a la satisfacción laboral que a la satisfacción con la vida en el entorno corporativo. Es crucial investigar las condiciones organizacionales que influyen en la satisfacción de los empleados. Un factor relevante es el compromiso organizacional, que afecta la decisión de permanecer o abandonar un trabajo. El compromiso organizacional se compone de dimensiones afectivas, normativas y de continuidad, que coexisten y pueden influir en la permanencia de los empleados en la organización. Para Dias-Viana & Noronha (2022), la satisfacción con la vida es la evaluación subjetiva y cognitiva de una persona sobre su vida como un todo; se refiere al nivel de satisfacción personal en relación con la propia vida, basado en la distancia entre las metas de vida ya alcanzadas y las metas por alcanzar.

Para evaluar satisfacción con la vida, las personas consideran los aspectos buenos y malos. Estudios de, (Crawford et al., 2010), El compromiso laboral difiere de la satisfacción, participación, motivación y afecta el desempeño y comportamiento del colaborador en el trabajo. Por su parte Nunes et al. (2023) La satisfacción con la vida es subjetiva, basada en la valoración personal de la calidad de vida, motivando investigaciones sobre sus causas. Según Kartol et al. (2023), La satisfacción con la vida se basa en la actitud positiva de una persona hacia su vida y está influenciada por los altibajos y experiencias positivas que enfrenta. Para Hernández-Pozo, (2010), Las presiones laborales y la búsqueda de éxito y reconocimiento pueden llevar a comportamientos asociados con altos niveles de desempeño. Sin embargo, a medida que aumentan las responsabilidades, pueden surgir problemas como descuido personal, aburrimiento y agotamiento, que pueden resultar en enfermedades, especialmente si hay altas demandas de esfuerzo en períodos de tiempo reducidos.

Un estudio realizado por Griffiths (2011a), menciona que la adicción al trabajo y el compromiso con el trabajo son dos formas diferentes de inversión en el trabajo que predicen resultados futuros opuestos en términos de bienestar y desempeño de los empleados. Por lo tanto, es importante prevenir la adicción al trabajo y fomentar el compromiso laboral. La adicción al trabajo de los CEO puede mejorar el rendimiento de la empresa al fomentar el compromiso colectivo del equipo directivo, especialmente cuando existe una mayor disparidad en el poder (She et al., 2021). Hallazgos preliminares revelan beneficios de adicción al trabajo de líderes; exige más investigación en organizaciones.

### **1.3 Diferencias UWES y DUWAS**

Hacia el cambio de siglo, el agotamiento se había vuelto una preocupación seria en la mayoría de los países occidentales, y los expertos académicos empezaron a reconocer que este síndrome no afectaba solo a aquellos que tenían trabajos centrados en el trato con personas. Fue así que el burnout se definió como un síndrome de agotamiento crónico, actitud cínica y negativa frente al trabajo y disminución de la eficacia profesional que se puede producir en cualquier puesto de trabajo. (Bakker & Demerouti, 2017).

Durante su tiempo en la Universidad de Utrecht, Arnold Bakker desarrolló con Wilmar Schaufeli la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES; Schaufeli & Bakker, 2003, 2010). El instrumento se hizo muy popular en los últimos 15 años, en parte debido al entusiasmo de los académicos por el nuevo enfoque de la psicología positiva. El compromiso laboral es el estado mental en el que los empleados se sienten llenos de energía física (vigor), están entusiasmados con el contenido de su trabajo y las cosas que hacen (dedicación) y están tan inmersos en sus actividades laborales que el tiempo parece volar (absorción), (Bakker & Demerouti, 2017).

El UWES ha permitido investigar el bienestar de los empleados y expandir la teoría JD-R, centrándose en las condiciones en las que los empleados prosperan en el trabajo en lugar de enfocarse en lo negativo, esto para. (Bakker & Demerouti, 2017).

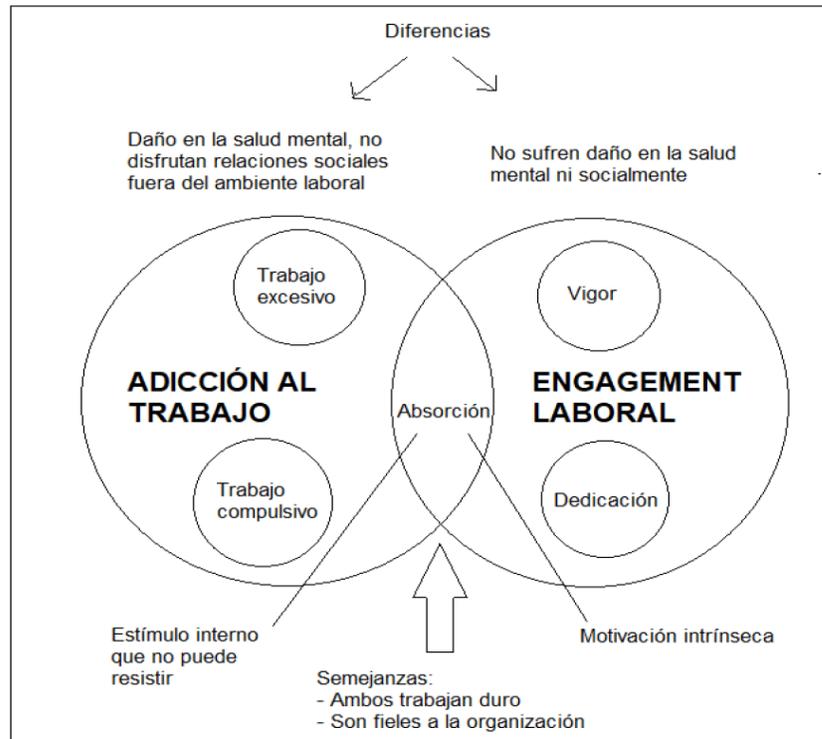
A su vez para Spagnoli et al. (2018), los empleados comprometidos con el trabajo trabajan duro, por lo cual están muy involucrados en su trabajo y están felizmente absortos en él, por lo que son similares a los adictos al trabajo. Shkoler et al. (2017), en una discusión posterior, se consideró la adicción al trabajo como una forma de adicción. Se destacó que el

adicto al trabajo se siente impulsado u obligado a trabajar no debido a demandas externas o placer en el trabajo, sino debido a presiones internas que generan angustia o sentimientos de culpa por no trabajar. Serrano-Fernández et al. (2016) este fenómeno fue descrito por Oates en 1968, quien fue el primero en acuñar el término adicción al trabajo (workaholism).

Los empleados que son adictos al trabajo pueden llegar al extremo de inventar tareas adicionales para incluirlas en su carga laboral (trabajo excesivo). Esto podría implicar trabajar en proyectos más complicados de lo necesario o rechazar la delegación de responsabilidades. Esta tendencia a incrementar las demandas laborales puede llevar a que estos adictos al trabajo tengan menos oportunidades para descansar y recuperarse de su exceso de trabajo, lo que finalmente los deja emocional y mentalmente agotados con el tiempo. Además, al realizar constantemente tareas cognitivas exigentes (trabajar compulsivamente, pueden experimentar emociones intensas y angustia. Como resultado, los empleados adictos al trabajo tienden a informar niveles más altos de malestar psicológico y problemas de salud física. (Shimazu et al., 2010).

## Figura 1.

### Diferencias DUWAS y UWES



En relación a ello podemos recapitular que: la adicción al trabajo implica una relación poco saludable y obsesiva con el trabajo, el engagement representa una participación positiva y comprometida con las tareas laborales. Por ello es importante encontrar un equilibrio saludable entre el trabajo y otras áreas de la vida para mantener una vida satisfactoria y productiva.

En ese sentido, el objetivo de la investigación es determinar la influencia de engagement y la adicción al trabajo sobre la satisfacción con la vida en los emprendedores de Puno; dando la descripción de los niveles de las variables del estudio y determinando la relación entre las mismas, contribuyendo a las futuras investigaciones en diferentes regiones u poblaciones.

## **2 MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 Diseño**

El presente artículo de investigación es de enfoque cuantitativo, diseño transeccional o transversal de tipo correlacional descriptivo explicativo, no experimental según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) menciona que tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, además estos estudios miden las dos o más variables que se pretenden ver si están o no relacionadas.

### **2.2 Participantes**

Se aplicó un estudio no probabilístico por conveniencia, siendo la muestra de 384 emprendedores dedicados a diferentes rubros comerciales (restaurantes, venta de artefactos, electrodomésticos, gadgets, abarrotes y otros).

Criterios de inclusión: Personas que son emprendedores y tienen al menos 18 años de edad, y aquellos que tienen un rol directo en la gestión del negocio, como cónyuges o socios.

Criterios de exclusión: Individuos que son clientes o empleados de la empresa, así como aquellos que son menores de edad.

### **2.3 Instrumentos**

Se utilizó 3 instrumentos para la recolección de los datos:

Para medir la variable engagement, se utilizó el UWES 9 el instrumento utilizado es de (Schaufeli, W. & Taris, 2004), mismo que consta de 9 ítems, distribuidos de la siguiente estructura según sus dimensiones: vigor (3 ítems), dedicación (3 ítems) y absorción (3 ítems). medido con una escala de Likert de 6 puntos: 0= nunca, 1= casi nunca, 2= raramente, 3= a veces, 4= a menudo, 5= muy a menudo y 6= siempre, con un nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach (,827).

Para la adicción al trabajo se utilizó el cuestionario DUWAS, el cual es medido en una escala de Likert de 4 puntos mismo que consta de 20 ítems, el instrumento utilizado es de (Schaufeli, W. & Taris, 2004). con un nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach (,864).

Para la medición de la satisfacción con la vida SWLS el instrumento empleado es de (Calderón-de et al., 2018), consta de 5 ítems cuya escala de Likert es de 5 puntos que se distribuyen en: 1= muy en desacuerdo, 2= ligeramente en desacuerdo, 3= ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= ligeramente de acuerdo y 5= muy de acuerdo. con un nivel de confiabilidad de alfa de Cronbach (,796).

En definitiva, para asegurar que la escala utilizada tenga una consistencia interna adecuada, se debe garantizar que el coeficiente alfa de Cronbach sea al menos 0,70; si este valor es inferior, significa que la consistencia interna de la escala es insuficiente.

## **2.4 Análisis de datos**

Se empleó el software SPSS versión 27.0 para realizar el análisis estadístico. La información descriptiva se presentó en forma de tablas que mostraban la frecuencia y el porcentaje de los datos. En cuanto al análisis de inferencia, se llevó a cabo con un nivel de confianza del 95% (significancia de  $p=0.05$ ) y un margen de error del 5%. Además, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en las variables debido a que la población era mayor a 50. Mismas que son: Engagement, adicción al trabajo y satisfacción con la vida, Se aplicó pruebas estadísticas no paramétricas ya que las variables no se distribuyen normalmente, ya que el nivel de significancia fue menor al 5% ( $p < 0.05$ ). Se utilizó la correlación de Rho de Spearman para analizar la relación entre las variables. A su vez, se llevó a cabo un análisis de regresión lineal múltiple para evaluar cómo las variables independientes afectan a la variable dependiente.

## **3 RESULTADOS**

### **3.1 Resultados descriptivos**

Según la tabla 1, se observa en su mayor parte fueron de sexo masculino (56.3%), seguido por femenino (43.8%). Por otra parte, el 46.4% de participantes son mayores a 41 años de edad, seguido por un 24.5% que tiene entre 31 a 40 años, 19.0% entre 25 a 30 años, por

último, el 10.2% están entre las edades de 18 a 24 años. Se observa respecto al estado civil, que el 38.0% son convivientes, el 32.8% son solteros, 24.7% son casados y por último en referencia a la perspectiva empresarial el 78.1% son dueños de negocio seguido de un 13.0% que están por empezar un negocio y un 8.1% quisieran empezar un negocio.

**Tabla 1.**

*Características demográficas de la población de estudio*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	168	43.8%
	Masculino	216	56.3%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	39	10.2%
	Entre 25 a 30	73	19.0%
	Entre 31 a 40	94	24.5%
	Mayor a 41	178	46.4%
Estado civil	Soltero(a)	126	32.8%
	Casado(a)	95	24.7%
	Conviviente.	146	38.0%
	Divorciado (a).	11	2.9%
	Viudo (a).	6	1.6%
Respecto a su perspectiva empresarial:	Quisiera empezar un negocio	31	8.1%
	Estoy por empezar un negocio	50	13.0%
	Soy dueño de un negocio	300	78.1%
	Tengo otros planes no comerciales	3	0.8%

En la tabla 2, la percepción de engagement de los emprendedores de la región Puno presenta un 52.1% representa un nivel alto. En cuanto a la segunda variable solo el 11.5% se considera adicto al trabajo, mientras que satisfacción con la vida solamente el 16.7% se percibe que está conforme con su vida.

**Tabla 2.***Descriptiva de las variables de estudio*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Engagement	Bajo	0	0.0%
	Medio	184	47.9%
	Alto	200	52.1%
Vigor	Bajo	1	0.3%
	Medio	335	87.2%
	Alto	48	12.5%
Dedicación	Baja	0	0.0%
	Media	198	51.6%
	Alta	186	48.4%
Absorción	Baja	3	0.8%
	Media	189	49.2%
	Alta	192	50.0%
Adicción al trabajo	Baja	151	39.3%
	Media	189	49.2%
	Alta	44	11.5%
Trabajo excesivo	Bajo	109	28.4%
	Medio	186	48.4%
	Alto	89	23.2%
Compulsión por trabajar	Baja	237	61.7%
	Media	109	28.4%
	Alta	38	9.9%
Satisfacción con la vida	Baja	54	14.1%
	Media	266	69.3%
	Alta	64	16.7%
	Total	384	100.0%

### 3.2 Prueba de normalidad

En la tabla 3 para determinar si las variables presentan un comportamiento normal se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, encontrándose un nivel de significancia de ,001 para la variable de Engagement, de ,001 para la variable Adicción al Trabajo y ,001 para la variable satisfacción con la vida, determinándose que las variables no presentan una distribución normal (no paramétrica), donde p valor en menor al 5% ( $p < 0.05$ ).

Por lo tanto, se utilizó la correlación Rho de Spearman. Los resultados se presentan en forma sistemática siguiendo el orden de los objetivos específicos y el general.

**Tabla 3.**

*Prueba de normalidad de las variables Engagement, Adicción al trabajo y Satisfacción con la vida*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	0.094	384	0.001
Vigor	0.223	384	0.001
Dedicación	0.141	384	0.001
Absorción	0.118	384	0.001
Adicción al trabajo	0.183	384	0.001
Trabajo excesivo	0.149	384	0.001
Compulsión por trabajar	0.241	384	0.001
Satisfacción con la vida	0.168	384	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

### 3.3 Resultados correlacionales

En la tabla 4 se presenta la correlación entre las variables engagement y sus dimensiones con la variable Satisfacción con la Vida, respecto a las variables se halló una correlación directa moderada y significativa ( $r = ,668$ ) entre engagement y Satisfacción con la Vida, es decir a mayor compromiso del emprendedor, la vida del trabajador es más plena. Ahora en cuanto a sus dimensiones se halló una correlación directa, alta y significativa ( $r = ,808$ ) entre Vigor y Satisfacción con la Vida, es decir a mayor energía, la satisfacción del emprendedor es más vigorosa y placentera. A su vez engagement en su dimensión Dedicación se halló una correlación directa, moderada ( $r = ,624$ ) por lo tanto a mayor entusiasmo el emprendedor se sentirá más orgulloso de su trabajo. Por último, se halló una correlación directa moderada ( $r = ,479$ ) entre engagement en su dimensión absorción, en tal caso el emprendedor esta medianamente inmerso en su labor.

**Tabla 4.***Análisis de correlación entre las variables Engagement y Satisfacción con la vida*

Variable independiente	Satisfacción con la vida	
	r	P
Engagement	,668**	0.001
Vigor	,808**	0.001
Dedicación	,624**	0.001
Absorción	,479**	0.001

En la tabla 5 se presenta la correlación entre las dimensiones de la variable adicción al trabajo con la variable Satisfacción con la Vida, respecto a las variables se halló una correlación directa baja y significativa ( $r = ,309$ ) entre Adicción al trabajo y Satisfacción con la Vida. Ahora en cuanto a sus dimensiones se halló una correlación directa baja y significativa ( $r = ,289$ ) entre Trabajo excesivo y Satisfacción con la vida. A su vez Compulsión por trabajar se halló una correlación positiva baja ( $r = ,272$ ). Por tanto, se difiere que tanto la variable adicción al trabajo y sus dimensiones, la influencia que tienen sobre la variable satisfacción con la vida es baja, es decir los emprendedores no se sienten disgustados, y no están inmersos en el trabajo por obligación.

**Tabla 5.***Análisis de correlación entre las variables Adicción al trabajo y Satisfacción con la vida*

Variable independiente	Satisfacción con la vida	
	r	P
Adicción al trabajo	,309**	0.001
Trabajo excesivo	,289**	0.001
Compulsión por trabajar	,272**	0.001

### 3.4 Resultados de regresión

En la tabla 6, se observa el modelo de regresión lineal múltiple misma que analiza cómo los indicadores numéricos de engagement afectan la satisfacción con la vida de los emprendedores. El modelo logra explicar el 59.8% de la variabilidad en la satisfacción con la vida. Además, según el resultado de la prueba t de Student, se concluye que la variable de

engagement es el predictor más significativo ( $t = 20.774$ ,  $p < 0.05$ ), seguido por la adicción al trabajo ( $t = 2.356$ ,  $p < 0.05$ ).

**Tabla 6.**

*Coefficiente de regresión múltiple en base al efecto de los indicadores engagement y adicción al trabajo*

Modelo: R2 ajustado = .598	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estandar		
(Constante)	0.214	0.674	0.317	0.751
Engagement	0.328	0.016	20.774	0.000
Adicción al trabajo	0.041	0.017	2.356	0.019

a. Variable dependiente: Satisfacción con la vida

#### 4 DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación entre engagement y satisfacción con la vida se halló una influencia de ( $t= 20.774$ ) y ( $t= 2.356$ ) entre adicción al trabajo y satisfacción con la vida. Ante ello Griffiths, (2011b) encontró una variabilidad entre compromiso laboral y la satisfacción con la vida en temas de bienestar y desempeño, pero mejoraban el rendimiento de los empleados. Mientras que el disfrute por el trabajo se asoció positivamente con la satisfacción vital. Por otro lado, adicción al trabajo y satisfacción con la vida se halló un nivel bajo, a ello Shimazu et al., (2015) demostró que la Adicción al trabajo se relacionaba con un aumento de la mala salud y una disminución en la Satisfacción con la Vida. Podemos inferir que dichos hallazgos son similares a los resultados hallados en la investigación.

Los emprendedores de la región Puno perciben un nivel alto (52.1%) de engagement, en relación al resultado hallado y el estudio realizado Deloitte (2015) ambos discordan puesto que menciona que el 50% de los ejecutivos considera que la falta de compromiso es una de los principales dificultades, por otro lado diario Gestión (2023) menciona que el Perú es líder en engagement con 89.2%, mismo que estaría más cercano a los hallazgos de la presente investigación; en referencia a la segunda variable solo el 11.5% se percibe como adicto al trabajo, lo que discrepa con el estudio realizado por Info Capital Humano (2022) mismo que refería que el 62% se considera adicto al trabajo en el Perú. A su vez el 16.7% se sienten satisfechos con su vida, a ello cabe resaltar que la mayoría siente que su vida esta medianamente cerca de lo ideal, Dias-Viana & Noronha (2022) menciona que la satisfacción

con la vida es subjetiva (opiniones individuales), cognitiva (conocimientos) y las metas ya alcanzadas y las metas por alcanzar.

Se halló que el engagement precisa una relación moderada de ( $r = ,668$ ) la satisfacción los emprendedores que se sienten más satisfechos en su vida en general tienden a estar más comprometidos con su labor diaria, según Kartol, (2023) se basa en la actitud positiva de una persona hacia su vida y está influenciada por los altibajos y experiencias positivas que enfrenta. La adicción al trabajo establece una relación baja ( $r = 309$ ) misma que indica que si existe relación, en investigaciones realizadas por Snir & Harpaz, (2012b) han relacionado la satisfacción con la vida con un factor protector contra los efectos negativos de la adicción al trabajo; sin embargo, este factor protector suele no ser tan efectiva en altos niveles de adicción al trabajo. Tanto los adictos al trabajo como los que se dedican a sus trabajos, trabajan de igual manera. Sin embargo, estos últimos están motivados por la llamada motivación intrínseca y los adictos trabajan por compulsión que está fuera de su control y constantemente están inmersos en la labor diaria Shimazu et al., (2010).

## **5 CONCLUSIÓN**

El estudio realizado amplía la literatura existente al identificar estas correlaciones de las variables engagement, adicción al trabajo sobre la satisfacción con la vida y cómo puede un factor predecir tales resultados haciendo una regresión lineal múltiple, para una población de 384 participantes en la región Puno, en definitiva, dichos hallazgos muestran que el engagement es el predictor más importante.

En conclusión los emprendedores de la región Puno en su mayoría perciben que están llenos de energía, vigorosidad y se sienten felices en su labor diaria; la minoría concientizan que hay algo dentro de ellos que los impulsa a trabajar duro, a deshoras, incluso trabajar enfermos y los fines de semana o incluso haciendo 2 o 3 tareas al mismo tiempo, por último una minoría considerable se siente plenamente satisfecho, dado que la mayoría percibe que esta medianamente cerca de lo ideal para tener una vida excelente.

Los resultados indican una relación moderada en cuanto a las dos variables intervenidas, por el cual podemos deducir que existen diversas motivaciones para tener una satisfacción en la vida, unas pueden darse en contexto (por necesidad u obligación) o por

motivaciones externas e internas, dada la situación de cada emprendedor, es importante mencionar que la adicción al trabajo puede traer consecuencias anexas al emprendedor siendo esta dimensión una de las más delicadas para estudiar pues con este se puede predecir si uno está satisfecho realmente con lo que realiza.

Cada emprendimiento realizado insta un cierto porcentaje de motivación y dedicación para realizar el sueño propuesto de cada emprendedor. Sin embargo, existen ciertas limitaciones en este estudio. En primer lugar, la encuesta fue basada solo en emprendedores, mismo que puede limitar la generalización de este estudio si se compara con colaboradores dependientes. En segundo lugar, el estudio se realizó en ambos sexos, puesto que el estudio realizado por la UPC en el 2021 menciona que la sierra se enfoca en el empoderamiento de las mujeres y negocios de subsistencia, por tanto, se sugiere un estudio basado por género y zona rural, en ese sentido, Esto queda abierto a futuras investigaciones que podrían comprar emprendedores de otros países, otras regiones y colaboradores dependientes y analizar si las variables de estudio tienen una correlación entre sí.

## 6 REFERENCIAS

- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265-272.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x>
- Atroszko, P. A., Demetrovics, Z., & Griffiths, M. D. (2020). Work addiction, obsessive-compulsive personality disorder, burn-out, and global burden of disease: Implications from the ICD-11. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph17020660>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Calderón-de, G., Lozano, F., Cantuarias, A., & Ibarra, L. (2018). 150-Texto del artículo-897-2-10-20190212. 24(2), 249-264.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Deloitte. (2015). *Gestión.Pe*. Retrieved september 15, 2023, from <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>
- Dias-Viana, J. L., & Noronha, A. P. P. (2022). Life Satisfaction, Affects at School and Depression Symptoms among Adolescents. *Paideia*, 32. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3203>
- Fierro-Suero, S., Almagro, B. J., Becker, E. S., & Sáenz-López, P. (2022). Basic Psychological Needs, Class-related Emotions and Satisfaction with Life in Spanish Teachers. *International Journal of Educational Psychology*, 11(2), 153-181.  
<https://doi.org/10.17583/ijep.9106>
- Gestión. (2023, August 4). Empresas peruanas lideran con 89.2% el engagement laboral a nivel Latam, revela encuesta. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/empresas/empresas-peruanas-lideran-con-892-el-engagement-laboral-a-nivel-latam-revela-encuesta-noticia/?ref=gesr>

- Griffiths, M. D. (2011b). Workaholism-A 21st-century addiction.
- Hernández-Pozo, M. del R. (2010). Trabajolismo: Radiografía contingencial de una adicción. *Revista Mexicana de Analisis de la Conducta*, 36(3), 117-135.  
<https://doi.org/10.5514/rmac.v36.i3.08>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. En *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Info Capital Humano. (2022). El 62% de peruanos se considera adicto al trabajo.
- Kartol, A., Söner, O., & Griffiths, M. D. (2023). The relationship between psychological distress, meaning in life, and life satisfaction in the COVID-19 pandemic. *Anales de Psicología*, 39(2), 197-206. <https://doi.org/10.6018/analesps.518001>
- Nunes, S. A. N., de Sousa, T. F., & Borges, G. F. (2023). Predictors of life satisfaction among university students in the state of Bahia, Brazil. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 41(1), 1-19. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.12070>
- Ortiz Isabeles, C. J., & García Avitia, C. A. (2020). Relationship between perceived organizational support and work engagement in Mexican workers. *Psicogente*, 24(45), 1-20. <https://doi.org/10.17081/psico.24.45.4084>
- Prieto-Díeza, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2022). Work Engagement: Organizational Attribute or Personality Trait? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(2), 85-92. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a7>
- Queiroz, G. C., de Abreu, M. C. S., & Rebouças, S. M. D. P. (2022). Do responsible practices enhance employee organizational commitment? A study of brazilian textile companies. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 62(5). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220504x>
- Schaufeli, W. & Taris, T. (2004). (2004). The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). 4-7.
- Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2016). Estudio predictivo de las variables antecedentes de la adicción al trabajo. *Psicothema*, 28(4), 401-406. <https://doi.org/10.7334/psicothema2015.345>
- She, Z., Li, Q., & Zhou, J. (2021). How CEO Workaholism Influences Firm Performance: The Roles of Collective Organizational Engagement and TMT Power Distance. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.725199>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. Work Engagement: The Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18–23.  
<https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>

- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 154-160. <https://doi.org/10.1007/s12529-010-9077-x>
- Shkoler, O., Rabenu, E., & Tziner, A. (2017). La dimensionalidad de la adicción al trabajo y su relación con factores internos y externos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 193-203. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.002>
- Snir, R., & Harpaz, I. (2012a). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22(3), 232-243. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.011>
- Snir, R., & Harpaz, I. (2012b). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22(3), 232-243. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.011>
- Spagnoli, P., Balducci, C., Kovalchuk, L. S., Maiorano, F., & Buono, C. (2018a). Are engaged workaholics protected against job-related negative affect and anxiety before sleep? A study of the moderating role of gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph15091996>
- Toledo, A. (2019). El rol creativo del gerente empresarial: una ventana hacia la competitividad. *Revista Investigación & Negocios*, 19-28. From [http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n20/v12n20\\_a03.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n20/v12n20_a03.pdf)
- Urquijo, J., & Josue, B. (2008). *La Remuneracion Del Trabajo*. venezuela: Universidad Catolica Andres, 2008.
- Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). (2021). El ecosistema de emprendimiento social en el sur del Perú.

# ANEXOS

Revista: Cuadernos de Administración

## Cuadernos de Administración



← Volver a Envíos

38061 / Mamani Mamani et al. / Engagement y adicción al trabajo [Biblioteca de envío](#)

[Flujo de trabajo](#) [Publicación](#)

[Envío](#) [Revisión](#) [Editorial](#) [Producción](#)

### Archivos de envío

	151650	ART_Iv-Jh-Edd_EngAdSa_v01 Formato CRAI.docx	octubre 24, 2023	Texto del artículo
---	--------	---	------------------	--------------------

[Descargar todos los archivos](#)

### Discusiones previas a la revisión

Nombre	De	Última respuesta	Respuestas	Cerrado
<i>No hay artículos</i>				

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

RESOLUCIÓN N° 0499A-2023/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 13 de setiembre del 2023

**VISTO:**

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **Jesus Ivan Mamani Mamani** identificado(a) con código Universitario N°201612110, **Jhordy Alex Mochica Machaca** identificado(a) con código Universitario N° 201620117 y **Eddy Juvenal Soncco Laura** identificado(a) con código Universitario N° 201620107, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

**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 Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **Jesus Ivan Mamani Mamani, Jhordy Alex Mochica Machaca y Eddy Juvenal Soncco Laura**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 13 de setiembre del 2023 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

**SE RESUELVE:**

3. Aprobar la sustentación de: **Jesus Ivan Mamani Mamani, Jhordy Alex Mochica Machaca y Eddy Juvenal Soncco Laura**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.
4. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtra. Mariné Estefá Huayta Meza Secretario: Mtro. Amed Vargas Martinez Vocal: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco Asesor: Mtro. Wilson Cruz Mamani	Jesus Ivan Mamani Mamani  Jhordy Alex Mochica Machaca  Eddy Juvenal Soncco Laura	Engagement y adición al trabajo como predictores de la satisfacción con la vida de los emprendedores de la región Puno, 2023	Viernes 6 de octubre de 2023 de 2023 09:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



**Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez**  
DECANA



**Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto**  
SECRETARIA ACADÉMICA

## INSTRUMENTOS:

<b>ENGAGEMENT</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.						
2	En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso.						
3	Cuando me levanto por las mañanas, siento que me gusta ir a trabajar.						
4	Estoy entusiasmado con mi trabajo.						
5	Mi trabajo me inspira.						
6	Me siento orgulloso del trabajo que hago.						
7	Me siento feliz cuando estoy trabajando intensamente.						
8	Estoy inmerso en mi trabajo.						
9	Cuando estoy trabajando el tiempo se me pasa volando.						

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

<b>SATISFACCIÓN CON LA VIDA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	En la mayoría de los aspectos, mi vida se acerca a mi ideal.					
2	Las condiciones de mi vida son excelentes.					
3	Estoy completamente satisfecho con mi vida.					
4	Hasta ahora he conseguido las cosas más importantes que quiero en la vida.					
5	Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada.					