

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Adicción al trabajo y calidad de vida en trabajadores del sector
comercial de la ciudad de Juliaca, 2023**

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

Autores:

Rey Fermin De La Cruz Aguilar

Kevin Huanca Sucasaca

Asesor:

Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco

Juliaca, febrero de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ADICCIÓN AL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA EN TRABAJADORES DEL SECTOR COMERCIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023”** de los autores Rey Fermin De La Cruz Aguilar y Kevin Huanca Sucasaca, tiene un índice de similitud de 19% 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 15 días del mes de marzo del año 2024.



Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunqui, a 28 día(s) del mes de febrero del año 2024, siendo las 10:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Dr. John Herbert Cahuana Sanchez el (la) secretario(a): Mtro. Wilson Cruz Mamari y los demás miembros: Mtro. Julio Samuel Torres Miranda y el (la) asesor(a) Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Adicción al trabajo y calidad de vida en trabajadores del sector comercial de la ciudad de Juliaca, 2023 del(los) (las) bachiller(es): a) Rey Fermin De la Cruz Aguilar b) Kevin Huanca Sucaaca c).....

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): Rey Fermin De la Cruz Aguilar

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buono	Muy Buono

Bachiller (b): Kevin Huanca Sucaaca

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buono	Muy Buono

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) 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

Asesor/a

[Firma]
Bachiller (a)

[Firma]
Miembro
[Firma]
Bachiller (b)

[Firma]
Secretaria

Miembro

Bachiller (c)

Índice de contenido

RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
1 INTRODUCCIÓN	7
1.1 Adicción al trabajo:.....	8
1.2 Trabajo excesivo:	9
1.3 Trabajo Compulsivo:	10
1.4 Calidad de vida	10
1.5 Calidad de vida desde la perspectiva laboral	13
2 MATERIALES Y MÉTODOS	15
2.1 Diseño.....	15
2.2 Sujetos	15
2.3 Mediciones.....	15
2.4 Análisis estadísticos.....	16
2.5 Declaración sobre aspectos éticos.....	16
3 RESULTADOS.....	16
3.1 Resultados descriptivos	16
3.2 Prueba de normalidad.....	19
3.3 Resultados correlacionales	19
3.4 Resultados de Regresión	20
4 DISCUSIÓN	21
5 CONCLUSIÓN	23
6 REFERENCIAS	24
7 ANEXOS.....	28

Adicción al trabajo y calidad de vida en trabajadores del sector comercial de la ciudad de Juliaca, 2023

RESUMEN

En la actualidad peruana, la cultura del éxito personal ha ejercido una influencia significativa. Esta noción de logro es crucial para llevar a cabo labores que son esenciales desde una perspectiva humana para lograr la importancia duradera. El propósito de este estudio fue investigar cómo la adicción al trabajo afecta la calidad de vida de los empleados en el sector comercial de Juliaca. El enfoque metodológico utilizado fue de naturaleza correlacional descriptiva explicativa, con un diseño no experimental de tipo transversal. Para lograr el objetivo se trabajó con una muestra de 163 trabajadores, entre ellos el 58.9% representados por el sexo masculino y el 41.1% femenino, en su mayoría de 31 a 41 años de edad, estos elegidos por el método no probabilístico por conveniencia. Se utilizó 2 instrumentos para la recolección de los datos: para medir la adicción al trabajo se utilizó el cuestionario DUWAS y para la medición de la calidad de vida (CL). Como resultado se encontró que existe influencia negativa de adicción al trabajo que explica la variabilidad de la calidad de vida en un 87%, esto sugiere que tanto el trabajo excesivo como la compulsión por trabajar tienen efectos negativos significativos en la calidad de vida, lo que implica que a medida que aumentan estas variables, la calidad de vida tiende a disminuir. Se concluye, cuando un emprendedor muestra mayor energía y entusiasmo, su calidad de vida tiende a acercarse a un ideal en su día a día. Además, el concepto de éxito en el trabajo a menudo se ha tergiversado, descuidando aspectos como la ejecución laboral competente y la satisfacción personal.

Palabras clave: Adicción al trabajo, calidad de vida, desempeño, emprendedor, compromiso.

Work addiction and quality of life in workers of the commercial sector of the city of Juliaca, 2023

ABSTRACT

In today's Peru, the culture of personal success has exerted a significant influence. This notion of achievement is crucial for carrying out tasks that are essential from a human perspective to achieve lasting significance. The purpose of this study was to investigate how workaholism affects the quality of life of employees in the commercial sector of Juliaca. The methodological approach used was of an explanatory descriptive correlational nature, with a non-experimental cross-sectional design. To achieve the objective, we worked with a sample of 163 workers, 58.9% of whom were male and 41.1% female, mostly between 31 and 41 years of age, chosen by a non-probabilistic method of convenience. Two instruments were used for data collection: the DUWAS questionnaire was used to measure work addiction and the quality of life (QOL) questionnaire was used to measure quality of life. As a result, it was found that there is a negative influence of work addiction that explains the variability of quality of life in 87%, this suggests that both excessive work and compulsion to work have significant negative effects on quality of life, which implies that as these variables increase, quality of life tends to decrease. It is concluded, when an entrepreneur shows greater energy and enthusiasm, his or her quality of life tends to approach an ideal on a day-to-day basis. In addition, the concept of success at work has often been misrepresented, neglecting aspects such as competent job performance and personal satisfaction.

Keywords: Work addiction, quality of life, performance, entrepreneur, commitment.

1 INTRODUCCIÓN

La actualidad nos sitúa en un ambiente en constante cambio que ha resultado en un aumento de la competencia y de los requisitos que las organizaciones enfrentan. Esta situación genera altos niveles de presión, que se convierte en parte de la cotidianidad laboral lo que propicia la aparición de enfermedades profesionales: estrés, Síndrome de Burnout, adicción al trabajo, entre otras, en las que el factor emocional o psicológico juega un papel determinante (Durán, 1969). Aquí se discutirá respecto a la adicción al trabajo y calidad de vida laboral, señalando implicaciones personales y organizacional.

En un mundo dinámico donde el cambio y la transformación son constantes, surgen niveles elevados de incertidumbre y complejidad, lo que permite que lo ambiguo, impreciso y aleatorio se manifiesten. Las contradicciones, las posibilidades y las amenazas interactúan de manera continua, mientras que el concepto de lo humano y el éxito experimentan cambios, favoreciendo la posesión sobre la esencia, la búsqueda de gratificación instantánea, el dinero como el único valor significativo en la vida y el éxito como un objetivo a alcanzar a toda costa y en poco tiempo.

La presión organizacional consecuente, se traslada a los trabajadores, potenciado la aparición y desarrollo de una pandemia del mundo actual: el estrés laboral, que impacta en su bienestar psicológico y calidad de vida (Durán, 1969).

Aceptar la permanencia de esta transformación implica reconocer el desafío de encontrar un instante de calma ante la rapidez de los avances tecnológicos, económicos y culturales que han contribuido a la separación entre la esfera personal, familiar y laboral, a lo que Dolan, García y Diez (2005, p. 6) añaden la idea de que el mundo espiritual y cultural está desapareciendo en todos los ámbitos debido a la falta de tiempo para dedicar a estos aspectos.

En cuanto a la calidad de vida en el mundo, el Perú se encuentra en el puesto 77 de 83 países según el ranking de Numbeo. Si se consideran solo los países de América Latina, el Perú estaría en el último lugar, por debajo de Uruguay, Ecuador, Brasil, Argentina, Colombia y Chile, según Alcalá, C. (2023). En otras palabras, en nuestra nación no se da prioridad a la calidad de vida de los trabajadores, la cual es uno de los aspectos más cruciales y esenciales para prevenir los riesgos laborales y proteger la integridad del personal.

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.

Diversos elementos influyen en la calidad de vida, como el interés por la tecnología, el bienestar emocional, el apoyo familiar, las interacciones personales y sociales, el nivel de gasto, la adaptación a las nuevas tecnologías y la comodidad al utilizar herramientas digitales. Estos aspectos están interconectados como un conjunto, según lo señalado por Romero (2018). No obstante, en este análisis se destaca exclusivamente la importancia del esfuerzo laboral como factor determinante.

La adicción al trabajo ha sido objeto de extensas investigaciones, siendo definida por una compulsión incontrolable hacia el trabajo constante. La literatura enfatiza su naturaleza multidimensional y la necesidad de una mayor exploración (McMillan et al., 2003). En general, las investigaciones muestran que la adicción al trabajo está relacionada con problemas de salud y bienestar, así como con conflictos entre la vida laboral y familiar (Andreassen, 2014). Además, la adicción al trabajo se ha asociado con factores como el trabajo excesivo, el trabajo compulsivo, la satisfacción laboral intrínseca, la satisfacción laboral general y el desempeño laboral (Andreassen, 2014). Además, la adicción al trabajo se ha relacionado con aspectos psicológicos como la depresión, la ansiedad y los problemas de asertividad (McMillan et al., 2003).

1.1 Adicción al trabajo:

El hombre tiene la necesidad de alcanzar la felicidad. Un medio que posee por naturaleza es el trabajo, ante todo el trabajo bien hecho: de manera natural, la persona lo demanda (Martínez Dueñas, 2005).

La adicción al trabajo se ha relacionado con aspectos psicológicos como depresión, ansiedad y problemas de asertividad.

La definición de alcoholismo aprobada por la Organización Mundial de la Salud en 1935 y posteriormente aplicada al término "adicción" establece que el alcoholismo es una enfermedad primaria, crónica, progresiva y potencialmente mortal, influenciada por factores genéticos, psicosociales y ambientales. Esta condición se caracteriza por la pérdida de control sobre el consumo de alcohol, la preocupación por la sustancia, el

uso continuo a pesar de las consecuencias negativas y distorsiones en el pensamiento, especialmente la negación.

El workaholism no es más que una exigencia mental, física y psicológica que trabajador tiene frente a la actividad laboral, convirtiéndose en una necesidad obsesiva e incontrolable por trabajar y arriesgar su propio bienestar; además, de destruir su círculo social y familiar (Guarango, 2022).

Valdivieso-Rodríguez (2018) señala que el workaholism implica la falta de equilibrio emocional y la adopción de comportamientos compulsivos y obsesivos con el fin de buscar aprobación, recompensas, reconocimiento, o para cumplir con expectativas impuestas por la autoridad. Es crucial tener en cuenta que la adicción al trabajo no se origina únicamente por la carga laboral asignada por la empresa.

Según Llanea-Álvarez (2007), las cualidades más sobresalientes de aquellos que sufren de workaholism son las siguientes:

- Experimentar ansiedades intensas los fines de semana.
- No poder disfrutar de vacaciones o momentos de descanso.
- Sentir la obligación de terminar el trabajo antes de irse.
- Asignarse tareas adicionales durante los períodos de descanso.
- No poder rechazar oportunidades de trabajo extra.
- Percibir que el tiempo se acelera cuando se está trabajando (p.523).

1.2 Trabajo excesivo:

Al ser una de las características claves principales que determina según (Cruz-Robazii, Maria Lucia do Carmo et al., 2010), “el trabajo en exceso o sobrecarga de trabajo, también llamado de trabajo expandido, puede ser entendido como la situación en que el trabajador aumenta por voluntad propia o por determinación del empleador la carga horaria, se trabajar horas más allá de lo habitual” (p.34). En otras palabras, el empleado empieza a prolongar su tiempo de trabajo, lo que puede conllevar diversos sacrificios como la pérdida de tiempo libre, descanso e incluso la falta de atención a distracciones o compromisos familiares y sociales.

1.3 Trabajo Compulsivo:

En esta segunda dimensión, aquellos con adicción al trabajo sienten culpa y ansiedad al no poder trabajar en su empleo de acuerdo con (Almeida et al., 2020), “dimensión cognitiva del workaholism, refleja pensamientos persistentes sobre el trabajo y la preocupación constante por los problemas en el entorno laboral, incluso en situaciones extraprofesionales” (p.7), según múltiples estudios, la intensa urgencia no gestionada de trabajar puede manifestarse como una forma de evadir los problemas personales que los empleados enfrentan en su vida familiar.

El texto menciona que según Caprara, Barbarenelli & Borgogni (1993), existen cinco dimensiones de personalidad que pueden influir en la adicción al trabajo, las cuales se derivan del cuestionario Big Factor Questionnaire (BFQ). Estas dimensiones son las siguientes:

- Extraversión (E): Se caracteriza por un alto nivel de dinamismo y dominancia.
- Estabilidad emocional (EE): Se caracteriza por un control bajo de emociones e impulsos.
- Responsabilidad (R): Se caracteriza por un nivel moderado de escrupulosidad y perseverancia.
- Afabilidad (A): Se caracteriza por un nivel muy bajo de cooperación y cordialidad.
- Apertura mental (AM): Se caracteriza por un nivel bajo de cultura y experiencia.

El BFQ indica que las personas con workaholism muestran bajos niveles de estabilidad emocional, altos niveles de ansiedad, vulnerabilidad, emotividad, impaciencia e irritabilidad. Además, tienden a ser poco cordiales con sus compañeros de trabajo y carecen de interés por su entorno familiar.

1.4 Calidad de vida

La calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que surge a mediados de la década de los setenta como una necesidad de humanizar los entornos de trabajo con énfasis en el desarrollo del recurso humano y la mejora de la calidad de vida (Patlán Pérez, 2021).

La Concepción de Valor del Trabajo (CVT) tiene una serie de raíces históricas que se remontan a distintas fuentes (Ahmad, 2013; Turcotte, 1986). Antes de 1933, año en que concluyeron los estudios de Hawthorne, la gestión empresarial seguía un modelo clásico de corte militar, caracterizado por la fragmentación y rutinización de las tareas laborales, alcanzando su punto máximo en la división del trabajo. Este enfoque se caracterizaba por una perspectiva economicista y utilitarista, orientada a maximizar los beneficios económicos de las empresas.

El impulso hacia la evolución de la CVT tuvo su origen principalmente en los países desarrollados, donde las empresas se encontraron enfrentadas a diversas presiones y demandas laborales. Esta dinámica generó la necesidad imperante de introducir cambios graduales en las estructuras organizativas. En respuesta a estas exigencias, muchas empresas no solo adaptaron sus prácticas, sino que también iniciaron programas formales de desarrollo de la CVT. Esta transición no solo reflejó una transformación en la forma en que se conceptualizaba y gestionaba el trabajo, sino que también marcó un cambio hacia un enfoque más integral que considera factores humanos y sociales, más allá de la simple maximización de beneficios económicos (Patlán Pérez, 2021).

A lo largo del siglo XX, la CVT fue considerada como un proceso dirigido a lograr la satisfacción de las necesidades de los trabajadores (Ishak, Abd-Razak, Hussin, Fhiri & Ishak, 2018).

Segurado y Agulló (2002, p. 831) señalan que el objetivo de la CVT está centrado en alcanzar una mayor humanización del trabajo mediante el diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, así como organizaciones más eficaces, democráticas y participativas, que sean capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros, al igual que ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.

(Patlán Pérez, 2021) en su investigación logró identificar 22 definiciones, de las cuales mencionamos las más relevantes relacionadas a nuestro estudio.

Tabla 1

Definiciones de calidad de vida

Autor	Definiciones
Dyer & Hoffenberg (1975)	La organización proporciona apoyo tanto económico como emocional a sus empleados que trabajan activamente para

	alcanzar los objetivos de la empresa, contribuyendo así a satisfacer sus necesidades laborales y personales.
Suttle (1977)	Es el grado en que los trabajadores como miembros de una organización y mediante su trabajo satisfacen necesidades personales importantes a través de su desempeño y experiencia laboral en la organización.
Hackman & Oldham (1976)	La interacción entre el entorno laboral y las necesidades individuales de los empleados es crucial. Cuando la organización logra satisfacer las expectativas de los trabajadores a través de estímulos como compensaciones, promociones, reconocimiento y crecimiento profesional, se garantiza la satisfacción de sus necesidades personales.
Carrel, Elbert y Hatfield (1995)	La satisfacción laboral se refiere al nivel en el que las necesidades individuales de los trabajadores son cumplidas a través de su empleo.
Chiavenato (1995)	La satisfacción de las necesidades personales de los empleados en el entorno laboral es crucial para su productividad, motivación, adaptabilidad, creatividad e innovación, así como para el valor que aportan a la organización. Este concepto abarca aspectos físicos, ambientales y psicológicos en el trabajo y tiene un impacto significativo tanto a nivel individual como grupal.
Fernandes (1996)	La satisfacción personal y profesional en el trabajo y en el entorno laboral se define por la calidad de liderazgo, las condiciones laborales, las recompensas, el atractivo de las tareas, el interés en las actividades, y el progreso individual y colectivo alcanzado.
Sirgy, Efraty, Siegel & Lee (2001)	Surge cuando los empleados de una empresa cubren necesidades personales significativas a través de sus labores laborales.
Brown & Harvey (1998)	Se enfoca en satisfacer las necesidades de las personas que ocupan los puestos de trabajo.
Herrera y Cassals (2005)	Se refiere al nivel en el que los empleados encuentran satisfacción en sus necesidades personales a través de su trabajo, donde la organización apoya el crecimiento psicológico y socio-laboral/profesional de cada individuo, generando motivación laboral, adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad, innovación y adaptación a los cambios organizacionales.
Bowditch & Buono (1997)	Consiste en cumplir las necesidades personales significativas de las personas a través de la ejecución de sus labores laborales.
Casas et al. (2002)	Es un constructo multidimensional relacionado con los aspectos del trabajo que influyen en la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.
Elizur & Shye (1990); Flores, Jenaro, González y García- Calvo (2010); Martel & Dupuis (2006)	La Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) engloba las actividades que las empresas llevan a cabo con el fin de garantizar el contenido, la salud y el bienestar de sus empleados en el ámbito laboral. Su objetivo es armonizar aspectos laborales relacionados con las preferencias y requerimientos personales de los trabajadores, junto con las metas y propósitos de la organización.
Flores y Madero (2012)	Su atención se centra en el bienestar emocional y social de los empleados.
Srivastava & Kanpur (2014)	Se refiere al nivel de satisfacción, motivación, involucramiento y compromiso de las experiencias individuales con respecto a sus

vidas en el trabajo.

Se refiere al nivel en el que los individuos logran cumplir sus necesidades personales fundamentales al mismo tiempo que colaboran con una organización.

Zapata, David, Espinal, Marín y Rodríguez (2017)	Es un indicador de las experiencias humanas en el sitio de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo.
--	--

1.5 Calidad de vida desde la perspectiva laboral

En términos laborales, podemos abordar la Calidad de Vida en el Trabajo desde dos enfoques distintos:

- a) La Calidad de Vida Laboral se concibe como un concepto y una filosofía de gestión laboral orientada a enriquecer la experiencia de los empleados en las empresas, priorizando su bienestar más allá de consideraciones económicas. Según la perspectiva de Andrés Rodríguez (1998), la Calidad de Vida Laboral se define como:

(...) se refiere a un grupo de tácticas destinadas a mejorar las organizaciones, la gestión y/o las funciones laborales, mediante el fortalecimiento de las capacidades y competencias de los empleados, promoviendo roles más motivadores y gratificantes, y delegando autoridad, responsabilidad y libertad a los niveles inferiores.
- b) Para el empleado, se trata de la combinación de sus necesidades y percepciones sobre su empresa y las condiciones tanto del entorno laboral como del trabajo en sí. Implica tener una percepción positiva del respaldo y las oportunidades de desarrollo que le brinda la organización a través de sistemas de recompensas, seguridad laboral y crecimiento profesional, así como sentirse respaldado y cuidado por la empresa, disponer de condiciones óptimas que faciliten la realización de sus tareas, satisfacer sus deseos y expectativas personales, y mantener relaciones interpersonales positivas.

En la actualidad, las organizaciones buscan empleados que sean proactivos, que muestren iniciativa, que sean colaborativos, posean habilidades para trabajar en equipo, se responsabilicen de su crecimiento profesional y estén comprometidos con un rendimiento excepcional (Moreno & Velásquez, 2011), la satisfacción con la vida se considera frecuentemente como un indicador común utilizado para evaluar la parte cognitiva. (Pavot & Diener, 2008) además, es importante que su rendimiento se

distinga por un comportamiento más allá de lo esperado que contribuya a la productividad, eficiencia y efectividad (Schaufeli & Salanova, 2007).

En el mundo actual, existe una problemática de separar el tiempo de trabajo con el tiempo personal, principalmente alargando la jornada laboral. Hay muchos factores diferentes que influyen en el comportamiento; por ejemplo, competencia global o alta tasa de innovación (Shimazu et al., 2018). Además, es importante considerar la pandemia vivida durante los últimos años, que ha provocado cambios en la vida diaria y en el ambiente laboral, obligando a muchos trabajar desde sus hogares y a encontrarse con una dificultad para desconectar de las demandas de su trabajo, separar la vida privada y laboral y otros riesgos psicosociales (Carnevale, 2021).

Actualmente los trabajadores de las MYPES, dedican un mayor tiempo al trabajo o trabajo excesivo, una de las características de adicción al trabajo, de ahí el interés para diferenciar entre engagement y adicción al trabajo como predictores de satisfacción con la vida. Algunas compañías y líderes presumen de su práctica habitual de trabajar fuera de los horarios tradicionales. Para estos empresarios, uno de los rasgos del éxito es no tener tiempo para la alimentación, el ocio o la vida familiar, y consideran el descanso y las vacaciones como momentos a los que sólo accederán una vez jubilados (Castañeda-Aguilera & Alba-García, 2011). También, en caso de tener subordinados, se les requiere estar disponibles en todo momento, todos los días del año, y aquellos que cumplan con esta demanda y se alineen con la empresa serán considerados como empleados destacados. El trabajo es la actividad más importante en la vida humana debido al tiempo que se le dedica. Es a través del trabajo que las personas se perfeccionan y se dan cuenta de lo que son.

Por estas razones la investigación tiene como objetivo: Determinar la influencia de la adicción al trabajo sobre la calidad de vida laboral de los comerciantes de la ciudad de Juliaca. la investigación nos permitirá conocer sobre la situación actual de la población en estudio, así mismo, proporcionar información útil de suma importancia y aplicar estrategias de soluciones, que ayuden al crecimiento de los emprendedores, con mayor productividad, mejores niveles de servicio al cliente, y mayor satisfacción laboral.

2 MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño

Este estudio se sitúa en un enfoque cuantitativo utilizando un diseño no experimental de tipo transversal y explicativo, tal como señala Ato et al. (2013). Se abordan aspectos descriptivos para una elaboración detallada de situaciones, perfiles individuales, grupales, fenómenos o eventos relevantes, mediante la evaluación y revelación de características al ser analizadas, según Danhke (1989 citado por Hernández-Fernández & Baptista, 2004). Asimismo, se emplea un enfoque correlacional para medir la relación entre variables y predecir el valor aproximado de un grupo de individuos o fenómenos en una variable a partir del valor que tienen en la variable relacionada, según Hernández-Fernández & Baptista (2004).

2.2 Sujetos

Para el presente estudio se usó un tipo de muestreo no probabilístico intencional de modo que participaron voluntariamente 163 trabajadores del rubro comercial de la ciudad de Juliaca. De los cuales el 58,9% son mujeres, mientras que el 41,1% son hombres. La distribución por edad indica una mayoría en el rango de 25 a 40 años, siendo el 36,2% entre 31 y 40 años. Respecto al nivel de instrucción, la mayoría posee educación secundaria (51,5%), seguida por primaria (26,4%) y universitaria (18,4%). En cuanto al estado civil, la muestra presenta una distribución equilibrada, siendo solteros el 35.0%, casados el 26.4% y convivientes el 33.7%.

2.3 Mediciones

Adicción al trabajo: Adicción al trabajo (10 ítems, se tomó como base el instrumento DUWAS - The Dutch Work Addiction Scale versión corta). The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), fue elaborado en 2004 por Schaufeli y Taris; en el instrumento original se contaba con 20 ítems, se miden dos dimensiones: comportamiento (trabajo excesivo), y cognitivo (compulsión por trabajar). En la actualidad se cuenta con una versión corta que ha demostrado un nivel de validez y consistencia mayor, éste consta de 10 ítems (De Líbano, Llorens, Salanova, y Schaufeli, 2010).

Calidad de vida: El instrumento fue propuesto por Mezzich en el año 2000, y fue adaptado y validado por (Mezzich & Sanez, 2010) en una población peruana, la escala evalúa la percepción de las personas respecto al desarrollo de todos los componentes

de la vida, contempla 10 ítems y están relacionados al bienestar físico, bienestar psicológico, autocuidado y funcionamiento independiente, funcionamiento ocupacional, funcionamiento interpersonal, apoyo social-emocional, apoyo comunitario, plenitud personal, satisfacción espiritual y calidad de vida global. Su escala valorativa ordinal va desde 1 que es malo al 10 que es excelente, así misma muestra índices aceptables de consistencia interna con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.870.

2.4 Análisis estadísticos

En el análisis estadístico se empleó el software SSPS versión 27.0. Los resultados descriptivos se presentaron en tablas de frecuencia y porcentaje, mientras que el análisis inferencial se llevó a cabo con un nivel de significancia del 95% ($p=0.05$) y un margen de error del 5%. Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en las variables Adicción al trabajo y calidad de vida, junto con sus dimensiones, debido a que la muestra superaba los 50 trabajadores y las variables no seguían una distribución normal, con un nivel de significancia inferior al 5% ($p<0.05$). Se utilizó la correlación de Rho de Spearman. Para evaluar el impacto de la variable independiente en la variable dependiente, se realizó un modelo de regresión lineal múltiple para verificar las hipótesis o supuestos.

2.5 Declaración sobre aspectos éticos

Los participantes participaron voluntariamente, así mismo el cuestionario contenía el consentimiento informado en la parte inicial, que indica el cuidado de la información anónima para fines académicos.

3 RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Según la tabla 1, presenta datos demográficos y laboral de una muestra de 163 individuos. En términos de sexo, el 58,9% son mujeres, mientras que el 41,1% son hombres. La distribución por edad indica una mayoría en el rango de 25 a 40 años, siendo el 36,2% entre 31 y 40 años. Respecto al nivel de instrucción, la mayoría posee educación secundaria (51,5%), seguida por primaria (26,4%) y universitaria (18,4%). En cuanto al estado civil, la muestra presenta una distribución equilibrada, siendo solteros el 35.0%, casados el 26.4% y convivientes el 33.7%. El sector laboral

mayoritario es el retail (47,9%), y el rubro comercial predomina (55,8%). En cuanto a la cantidad de colaboradores en las empresas, más de la mitad tiene menos de 10 colaboradores (52,8%). Respecto a la experiencia laboral, la mayoría tiene menos de 3 años de experiencia (60,7%). Estos datos brindan una perspectiva completa de la composición demográfica y laboral de la muestra estudiada.

Tabla 2

Características demográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	96	58.9%
	Masculino	67	41.1%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	35	21.5%
	Entre 25 a 30	58	35.6%
	Entre 31 a 40	59	36.2%
	Mayor a 41	11	6.7%
Nivel de Instrucción	Primaria	43	26.4%
	Secundaria	84	51.5%
	Universitario	30	18.4%
Estado Civil	Posgrado	6	3.7%
	Soltero	57	35.0%
	Casado	43	26.4%
	Conviviente	55	33.7%
	Divorciado	3	1.8%
	Viudo	5	3.1%
Sector	Sector Educación	3	1.8%
	Sector Automotriz	8	4.9%
	Sector Hotelería y turismo	7	4.3%
	Sector Inmobiliarias	12	7.4%
	Sector Medios de comunicación	12	7.4%
	Sector Minero	0	0.0%
	Sector Pesca	3	1.8%
	Sector Restaurantes	15	9.2%
	Sector Retail	78	47.9%
	Sector Salud	18	11.0%
Sector Bancos y cajas	7	4.3%	
Sector Consultoría	0	0.0%	

	Otros	0	0.0%
	Industrial	19	11.7%
	Comercial	91	55.8%
Rubro	Servicios	45	27.6%
	Agro	8	4.9%
	Ns/Nc	0	0.0%
	Menos de 10	86	52.8%
	Entre 11 a 20	66	40.5%
Cantidad de Colaboradores	Entre 21 a 50	11	6.7%
	Entre 51 a 100	0	0.0%
	Ns/Nc	0	0.0%
	Menos de 3 años	99	60.7%
	Entre 4 a 6 años	53	32.5%
Años de Experiencia	Entre 7 a 10 años	9	5.5%
	Mayor a 10 años	2	1.2%
	Total	163	100.0%

En la tabla 2, se exteriorizan los resultados en términos de frecuencias y porcentajes desde la visión de los trabajadores. Sobre la evaluación de diversas dimensiones relacionadas con el trabajo y la calidad de vida en una muestra de 163 individuos. En cuanto a la adicción al trabajo, el 52.1% tiene una baja adicción, mientras que el 47.9% muestra una adicción alta. Para el trabajo excesivo, el 52.1% tiene un nivel bajo, el 3.1% un nivel medio y el 44.8% un nivel alto. En cuanto a la compulsión por trabajar, el 52.1% tiene una baja compulsión, el 6.7% un nivel medio y el 41.1% un nivel alto. En la evaluación de la calidad de vida, el 44,8% tiene una calidad de vida baja, el 14,7% un nivel medio y el 40,5% un nivel alto. Estos resultados sugieren que una proporción significativa de la muestra experimenta niveles altos de adicción al trabajo, trabajo excesivo y compulsión por trabajar, mientras que la calidad de vida tiende a ser equilibrada entre los niveles medio y alto. Este análisis brinda una comprensión detallada de las percepciones de los participantes sobre su relación con el trabajo y su calidad de vida.

Tabla 3

Análisis descriptivo de las variables de estudio – general

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Adicción al trabajo	Baja	85	52.1%
	Media	0	0.0%

	Alta	78	47.9%
	Bajo	85	52.1%
Trabajo excesivo	Medio	5	3.1%
	Alto	73	44.8%
Compulsión por trabajar	Baja	85	52.1%
	Media	11	6.7%
	Alta	67	41.1%
Calidad de vida	Baja	73	44.8%
	Media	24	14.7%
	Alta	66	40.5%
	Total	163	100.0%

3.2 Prueba de normalidad

En la Tabla 3 se presenta el análisis de normalidad de Kolmogórov-Smirnov aplicado a las variables de Adicción al trabajo y Calidad de vida junto con sus dimensiones correspondientes. Este análisis se basa en una prueba estadística no paramétrica debido a la ausencia de una distribución normal, evidenciada por un valor de p inferior al 5% ($p < 0.05$). Por consiguiente, se optó por emplear el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Tabla 4

Análisis de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Adicción al trabajo	0.235	163	0.000
Trabajo excesivo	0.222	163	0.000
Compulsión por trabajar	0.206	163	0.000
Calidad de vida	0.228	163	0.000

3.3 Resultados correlacionales

La tabla 4 muestra correlaciones significativas, especialmente entre la adicción al trabajo y la calidad de vida, con un nivel de relación negativa alto y estadísticamente relevante ($r = -.768$, $p < .05$). De igual forma, una relación negativa alta y significativa con trabajo excesivo ($r = -.774$, $p < .05$), una relación negativa alta y significativa con

gestión del capital humano ($r = .514$, $p < .05$), finalmente una relación negativa alta, directa y significativa con compulsión por trabajar ($r = -.761$, $p < .05$).

Tabla 5

Análisis de correlación entre las variables de estudio

Variable	Calidad de vida	
	r	p
Adicción al trabajo	-,768**	0.001
Trabajo excesivo	-,774**	0.001
Compulsión por trabajar	-,761**	0.001

3.4 Resultados de Regresión

El análisis de la tabla 5 revela que el modelo de regresión lineal múltiple analiza cómo los indicadores de adicción al trabajo influyen en la calidad de vida de los comerciantes. Después de verificar los supuestos estadísticos para respaldar el modelo, se confirma que, al ser indicadores cuantitativos, los resultados muestran la relación entre estas variables: Trabajo excesivo (TE) y Compulsión por trabajar (CT) explican la variabilidad de la calidad de vida en un 87%.

Finalmente, según el resultado de la prueba t de Student, se asumen que la dimensión trabajo excesivo (TE) es el predictor más importante ($t = -5.311$, $p < .05$), seguido por compulsión por trabajar (CT) ($t = -4.106$, $p < .05$). Esto sugiere que tanto el trabajo excesivo como la compulsión por trabajar tienen efectos negativos significativos en la calidad de vida, lo que implica que a medida que aumentan estas variables, la calidad de vida tiende a disminuir.

Tabla 6

Coefficiente de regresión múltiple entre las dimensiones de adicción al trabajo sobre calidad de vida

Modelo: R2 ajustado = .87	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estandar		
(Constante)	110.989	1.769	62.752	0.001
Trabajo excesivo	-2.466	0.464	-5.311	0.001
Compulsión por trabajar	-1.901	0.463	-4.106	0.001

a. Variable dependiente: Calidad de vida

4 DISCUSIÓN

Recientemente, se ha vuelto importante mejorar el capital humano en las empresas y también la calidad de vida de los empleados en sus lugares de trabajo. El objetivo de este estudio fue evidenciar la influencia entre las variables que se presentan en los trabajadores del sector comercial. En respuesta al objetivo los resultados obtenidos en la investigación entre adicción al trabajo y la calidad de vida. Los hallazgos demuestran que las dos dimensiones: Trabajo excesivo (TE) y Compulsión por trabajar (CT) explican la variabilidad de la calidad de vida en un 87%, según el resultado de la prueba t de Student, se asumen que la dimensión trabajo excesivo (TE) es el predictor más importante ($t = -5.311$, $p < .05$), seguido por compulsión por trabajar (CT) ($t = -4.106$, $p < .05$). Esto sugiere que tanto el trabajo excesivo como la compulsión por trabajar tienen efectos negativos significativos en la calidad de vida, lo que implica que a medida que aumentan estas variables, la calidad de vida tiende a disminuir. Si bien es cierto que los trabajadores se sienten más satisfechos cuando su entorno laboral es seguro y confortable (Dolan et al. 2005), lo cual tiene un impacto directo en el incremento de la calidad en el trabajo, también lo es que dentro de los factores y condiciones psicosociales en el contexto de vida actual se dan múltiples y variadas fuentes a la adicción de trabajar duro que pueden resultar nocivas para la salud y el bienestar de las personas.

Respecto al objetivo específico uno, descripción de las variables: en términos de frecuencias y porcentajes desde la visión de los trabajadores. En cuanto a la adicción al trabajo, el 52.1% tiene una baja adicción, mientras que el 47.9% muestra una adicción alta. En la evaluación de la calidad de vida, el 44,8% tiene una calidad de vida baja, el 14,7% un nivel medio y el 40,5% un nivel alto. Por otro lado, en su investigación de 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 (bienestar, calidad de vida). Los resultados sugieren que los trabajadores comerciales que empiezan su carrera laboral con éxito se han concentrado en trabajar. Para Ramos Ramos, S. (1998, p. 59) “trabajar para hoy y para mañana, y no para después” esta mentalidad, influenciada por la cultura del éxito profesional, ha generado la adicción al trabajo, además de una serie de factores. Dado que la competitividad, las condiciones laborales, y el bienestar del trabajador están interconectados, resulta complicado para una empresa mantenerse en el mercado si sus operaciones afectan la salud de sus empleados y provocan tensiones.

Finalmente, respecto a las relaciones entre las variables, se observa que la adicción al trabajo y calidad de vida tiene relación negativa alta y significativa ($r = -.768$, $p < .05$). Por su parte (Cafferata-Ramírez, 2022) también encontró relación negativa en todas las dimensiones, lo que sugiere que un colaborador que es adicto al trabajo no se encuentra satisfecho laboralmente. Por otro lado, Rocha (2017) relaciona Satisfacción Laboral, Personalidad e Inseguridad Laboral con la Adicción al trabajo, donde halló que la adicción laboral mantiene una relación inversa con la satisfacción laboral. Sin embargo, Colín y Simón (2014) relacionan la adicción al trabajo con la satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos, encontraron que entre mayor es el nivel de adicción al trabajo, se presenta una mayor satisfacción laboral lo cual puede deberse a la cultura de la organización o del país donde opera la empresa. Este último estudio es contradictorio en relación a los resultados hallados en la presente investigación. La obsesión por alcanzar el éxito en el trabajo puede llevar a la adicción laboral, ya que implica una demanda de coherencia que resulta difícil de cumplir: se espera una dedicación total en todos los aspectos de la vida. En lugar de que la persona controle su propio éxito, este último termina controlando y dictando su vida. El éxito debería ser el resultado de una mentalidad equilibrada y no el centro manipulador alrededor del cual gira la existencia, una dinámica que lamentablemente se está volviendo cada vez más común.

5 CONCLUSIÓN

El estudio realizado amplía la literatura existente al identificar estas correlaciones y la influencia de las variables adicción al trabajo sobre calidad de vida, mediante la regresión lineal múltiple, para una población de 163 participantes de la ciudad de Juliaca, en definitiva, dichos hallazgos muestran que la adicción al trabajo es el predictor negativo importante de la calidad de vida.

¿Se puede manejar la adicción al trabajo y aumentar la calidad de vida en el entorno laboral actual? Sí, es factible. A pesar de la creciente complejidad del entorno, es crucial contar con estrategias claras y consistentes que aborden tanto el nivel individual como el organizacional. De esta manera, se puede prevenir caer en uno de los principales desafíos de salud mental en la era actual.

La investigación actual se propone como un recurso para que las empresas utilicen la información proporcionada con el fin de diseñar iniciativas que fortalezcan la implicación de sus empleados, aumentando así su satisfacción laboral y mejorando la eficiencia. Se destaca la falta de estudios previos en el Perú que aborden ambas variables, lo que indica una escasez de fuentes para comparar resultados.

6 REFERENCIAS

- Almeida, L., Carvalho, M., Martins, J., Haddad, M., & Galdino, M. (2020). Workaholism entre los docentes de posgrado en enfermería de stricto sensu en Brasil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 28. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4071.3326>
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: an overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1-11. <https://doi.org/10.1556/jba.2.2013.017>
- Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73-78. <https://doi.org/10.1177/0971685812470345>
- Ato, M.; López, J.J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en Psicología. *Rev. Anales de Psicología*, Vol. 29, Nº 3 (Octubre), 1038-1059. España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. ISSN edición web (<http://revistas.um.es/analesps>): 1695-2294. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bowditch, J. & Buono, A. (1997). *A primer on organizational behavior*. Nueva York, EE. UU.: John Wiley & Sons.
- Brown, D. R. & Harvey, D. F. (1998). *An experiential approach to organization development*. New Jersey, EE. UU.: Prentice Hall International Inc.
- Cafferata-Ramírez, S. F. (2022). *Adicción al trabajo , Engagement y Satisfacción laboral en personal administrativo de Lima Metropolitana*.
- Casas, J. , Repullo, J. R. , Lorenzo, S. y Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Susana_Lorenzo/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios/links/574e8f6e08ae8bc5d15c02ca.pdf
- Cruz-Robazzi, Maria Lucia do Carmo et al.(2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Rev Cubana Enfermer*.26(1), 52-64. ISSN 0864-0319
- Dolan, S., García, S. & Díez, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. España: Mac Graw Hill.
- Dyer, J. S. & Hoffenberg, M. (1975). *Evaluating the quality of working life*. Nueva York, EE. UU.: Macmillan.
- Durán, M. M. (1969). *Bienestar Psicológico: El Estrés Y La Calidad De Vida En El*

- Contexto Laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71–84.
<https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- Suttle, J. L. (1977). Improving life at work: Problems and prospects. En J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.), *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. (pp. 115-145). Santa Mónica, EE. UU.: Goodyear.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1993). *BFQ. Cuestionario "Big Five"*. Tea Ediciones, S.A:Madrid
- Castañeda,
- Carrel, M. R. , Elbert, N. F. & Hatfield, R. D. (1995). *Human resource management: global strategies for managing a diverse workforce*. New Jersey, EE. UU.: Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: el capital humano en las organizaciones*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Colín, C. & Simón, N. (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22(2), 16-24. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1339/133938134003>
- Fernández Ríos, M. (1999). *Diccionario de RRHH: organización y dirección*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Flores Zambada, R. y Madero Gómez, S. M. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. *Acta Universitaria*, 22(2), 24-31. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/416/41623191004.pdf>
- Guarango, P. M. (2022). הכי קשה לראות את מה שבאמת לנגד העינים. הארץ, 8.5.2017, 2003–2005.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. (2004). *Metodología de la Investigación*, México: Editorial McGraw Hill
- Hernández Sampieri, R., Fernández -Collado. C., & Baptista-Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Distrito Federal, México.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill
- Herrera Sánchez, R. y Cassals Villa, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 21(1), 1-1. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003
- Ishak, S. I. D. , Abd Razak, N. , Hussin, H. , Fhiri, N. S. & Ishak, A. S. (2018). A

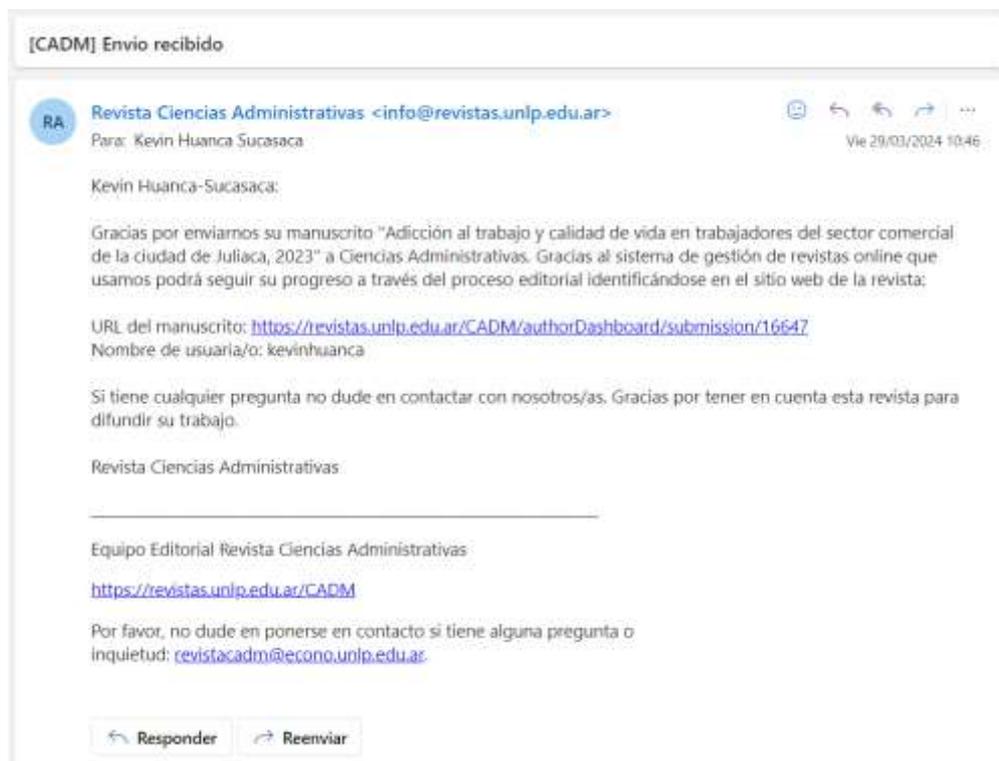
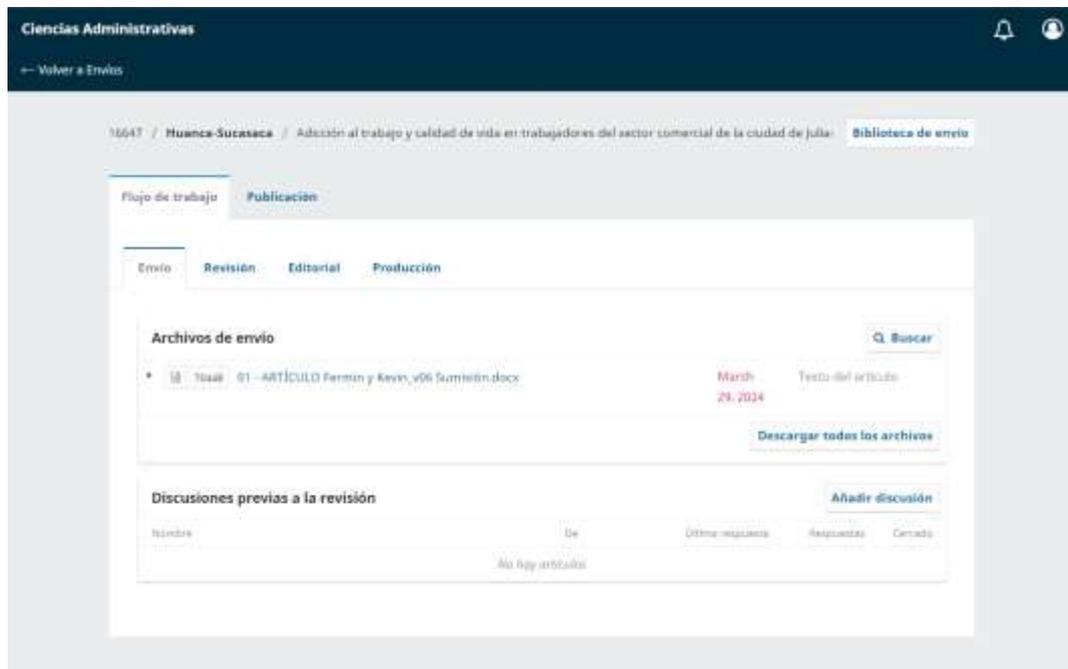
literatura review on quality teacher's working life. MATEC Web of Conferences, 150, 1-5. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815005094>

- Llaneza-Álvarez, J. (2007). *Ergonomía y psicología aplicada: Manual para la Formación del Especialista*. España: Editorial Lex Nova. S.A. 30
- Martínez Dueñas, M. S. (2005). Una Alternativa Educativa Para Prevenir La Adicción Al Trabajo. *Revista Panamericana de Pedagogía*, 7, 137–174.
<https://doi.org/10.21555/rpp.v0i7.1841>
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., & Burke, R. J. (2003). Workaholism: a review of theory, research, and future directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 2003, 167-189.
<https://doi.org/10.1002/0470013346.ch5>
- Mezrich, J. E., & Sanz, Y. (2010). *Validación En Una Muestra Peruana*. 2, 33–43.
- Moreno, A. ., & Velásquez, A. . (2011). El engagement: un constructo que promueve la calidad de vida en las organizaciones. *Engagement y Calidad de Vida*, 1–21.
- Patlán Pérez, J. (2021). What is the Quality of Life at Work?: An Approximation From the Grounded Theory. *Psicología Desde El Caribe*, 37(2), 31–67.
<https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152.
<https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Rocha, R. (2017). Relación entre Satisfacción Laboral, Personalidad e Inseguridad Laboral con la Adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana. Tesis para obtener el título de licenciado. Recuperado de: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/658>
- Romero, E. (2018). La adicción y ansiedad vinculadas a las tecnologías de la información y comunicación, incidencia en la calidad de vida de los estudiantes. *Revista Científica*, 22(1), 29–39.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=61458000004>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress and Coping*, 20(2), 177–196.
<https://doi.org/10.1080/10615800701217878>
- Segurado Torres, A. y Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. Recuperado de <http://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/26765>

- Sirgy, M. J. , Efraty, D. , Siegel, P. & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Srivastava, S. & Kanpur, A. (2014). A study on quality of work life: Key elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 54-59. Recuperado de <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=556f34f75e9d977c9c8b45d8&assetKey=AS%3A273791366696964%401442288356606>
- 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>
- Turcotte, P. R. (1986). *Calidad de vida en el trabajo*. Ciudad de México, México: Trillas.
- Valdivieso-Rodríguez, M. (2018). *Workaholism y sus consecuencias en el desempeño laboral de jóvenes trabajadores en una empresa de telecomunicaciones (Tesis de pregrado)*. Recuperado de: <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/9914/1/UDLA-EC-TPO-2018-11.pdf>
- Zapata Albán, M. del P. , David Diana, L. , Espinal Francy, L. , Marín Karen, J. y Rodríguez Ingrid, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de seguridad y vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(248), 235-244. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2017000300235&script=sci_arttext&tlng=pt

7 ANEXOS

Anexo 1. Sumisión de Artículo



Anexo 2. Resolución Expedito

RESOLUCIÓN N° 0011-2024/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 07 de febrero de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **REY FERMIN DE LA CRUZ AGUILAR**, identificado(a) con código Universitario N° 201421079 y **KEVIN HUANCA SUCASACA**, identificado(a) con código Universitario N° 201420967 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): **REY FERMIN DE LA CRUZ AGUILAR** y **PAOLO KEVIN HUANCA SUCASACA**, 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 07 de febrero de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **REY FERMIN DE LA CRUZ AGUILAR** y **KEVIN HUANCA SUCASACA**, para que sustenten su Informe de Tesis, conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. 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	Tesis	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Dr. John Herbert Calzana Sanchez	Rey Fermín De La Cruz Aguilar	Adición al trabajo y calidad de vida en trabajadores del sector comercial de la ciudad de Juliaca, 2023	Miércoles 28 de febrero de 2024 10:00 Horas	Presencial
Secretario: Mtro. Wilson Cruz Mamani	Kevin Huanca Sucasaca			
Vocal: Mtro. Julio Samuel Torres Miranda				
Asesor: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco				

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA




Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARÍA ACADÉMICA

Anexo 3. Instrumento utilizado en el trabajo de investigación

ADICCIÓN AL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA

Apreciado participante, reciba un cordial saludo, a continuación le presentamos los cuestionarios aplicados para nuestro estudio. De antemano agradecer por la honestidad de sus respuestas. Sus respuestas serán de carácter anónimo y solo con fines académicos. En ese sentido ¿está de acuerdo en participar en el estudio? **Si () No ()**.

Marque con una "X" la respuesta que corresponda

1. **Edad:** _____
2. **Sexo:** Masculino () Femenino ()
3. **Nivel de Instrucción**
 - a. Primaria
 - b. Secundaria
 - c. Universitario
 - d. Posgrado
4. **Estado civil:** Soltero () Casado ()
Viudo () Divorciado ()
5. **Sector en la que labora**
 - a. Sector Educación
 - b. Sector Automotriz
 - c. Sector Hotelería y turismo
 - d. Sector Inmobiliarias
 - e. Sector Medios de comunicación
 - f. Sector Minero
 - g. Sector Pesca
 - h. Sector Restaurantes
 - i. Sector Retail
 - j. Sector Salud
 - k. Sector Bancos y cajas
 - l. Sector Consultoría
 - m.
6. **Rubro que pertenece la empresa**
 - a. Industrial
 - b. Comercial
 - c. Servicios
 - d. Agro
 - e. Ns/Nc
7. **Cantidad de colaboradores:**
 - a. Menos de 10
 - b. Entre 11 a 20
 - c. Entre 21 a 50
 - d. Entre 51 a 100
 - e. Ns/Nc
8. **Años de experiencia de la empresa en el mercado**
 - a. Menos de 3 años
 - b. Entre 4 a 6 años
 - c. Entre 7 a 10 años
 - d. Mayor a 10 años

Instrucciones

Lea cada ítem y marque su respuesta con un “X” de acuerdo a la siguiente escala de puntuación mostrada y no deje ninguna pregunta sin responder.

1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Parece que estoy en una carrera contrarreloj					
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					
8	Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro					
9	Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto					
10	Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo					

Con respecto a los siguientes aspectos de su vida, califique de 1 a 10 su situación actual, donde 10 es excelente:

Nº	Ítems	Puntuación
1	Bienestar físico; es decir, sentirse con energía, sin dolores ni problemas físicos.	
2	Bienestar psicológico o emocional; es decir, sentirse bien y satisfecho con sigo mismo.	
3	Autocuidado y funcionamiento independiente; es decir, cuidar bien de su persona, tomar sus propias decisiones.	
4	Funcionamiento ocupacional; es decir, ser capaz de realizar un trabajo remunerado, tareas escolares y/o domésticas.	
5	Funcionamiento interpersonal; es decir, ser capaz de responder y relacionarse bien con su familia, amigos y grupos.	

6	Apoyo social-emocional; es decir, poseer disponibilidad de personas en quien confiar y de personas que le proporcionen ayuda y apoyo emocional.	
7	Apoyo comunitario; es decir, poseer un buen vecindario, disponer de apoyos financieros y de otros servicios.	
8	Plenitud personal; es decir, sentido de realización personal y de estar cumpliendo con sus metas más importantes.	
9	Satisfacción espiritual; es decir, haber desarrollado una actitud hacia la vida más allá de lo material y un estado de paz interior consigo mismo y con las demás personas.	
10	Calidad de vida global; es decir, sentirse satisfecho y feliz con su vida en general	

Muchas gracias por su participación