

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**La adicción al trabajo como predictor negativo de satisfacción con
la vida en comerciantes Juliaqueños, 2023**

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

Autores:

Maria De Los Angeles Huaranca Chacon
Wilson Luis Larico Ticona

Asesor:

Mtro. Wilson Cruz Mamani

Juliaca, febrero de 2024

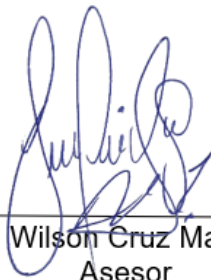
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

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: **“LA ADICCIÓN AL TRABAJO COMO PREDICTOR NEGATIVO DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN COMERCIANTES JULIAQUEÑOS, 2023”** de los autores Maria De Los Angeles Huaranca Chacon y Wilson Luis Larico Ticona, tiene un índice de similitud de 16% 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.



Mtro. Wilson Cruz Mamani
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a 29 día(s) del mes de febrero del año 2024, 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):

Mtro: Percy Ruben Quispe Choque, el (la) secretario(a): Mg. Giovanni Elizabeth Estela Delgado y los demás miembros: Mg. Wilfredo Oscar Sucabuca Mamani y el (la) asesor(a) Mtro: Wilson Cruz Mamani

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: La adición al trabajo como predictor negativo de satisfacción con la vida en comerciantes Juliaguineños, 2023

del(los) (las) bachiller(es): a) Maria De Los Angeles Huaranca Chacon
 b) Wilson Luis Larico Ticona
 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): Maria De Los Angeles Huaranca Chacon

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

Bachiller (b): Wilson Luis Larico Ticona

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

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.

Presidente/a _____
 Asesora _____
 Bachiller (a) _____
 Miembro _____
 Bachiller (b) _____
 Secretario/a Estela _____
 Miembro _____
 Bachiller (c) _____

Índice de contenido

RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
1 INTRODUCCIÓN	7
2 MATERIALES Y MÉTODOS.....	17
2.1 Diseño.....	17
2.2 Sujetos	17
2.3 Mediciones.....	18
2.4 Análisis estadísticos.....	18
2.5 Declaración sobre aspectos éticos.....	19
3 RESULTADOS.....	19
3.1 Resultados descriptivos	19
3.2 Prueba de normalidad	21
3.3 Resultados correlacionales	22
3.4 Resultados de Regresión	22
4 DISCUSIÓN	23
5 CONCLUSIÓN	26
6 REFERENCIAS	28
7 ANEXOS.....	33

La adicción al trabajo como predictor negativo de satisfacción con la vida en comerciantes Juliagueños, 2023

RESUMEN

La noción de bienestar ha progresado para incluir aspectos subjetivos. La satisfacción con la vida es fundamental para el progreso, considerando que el empleo no solo se percibe como una manera de obtener ingresos, sino también como una vía para alcanzar metas profesionales y personales. Por ello que esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de adicción al trabajo sobre la satisfacción con la vida de los trabajadores del sector comercial de la ciudad de Juliaca, 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 195 individuos, entre ellos el 56.4% representados por el sexo masculino y el 43.6% 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 satisfacción con la vida SWLS. Como resultado se encontró que existe influencia significativa inversa de variabilidad explicada en un 89%. Mediante la prueba t de Student, se asumen que la dimensión trabajo excesivo (TE) es el predictor más importante ($t = -5.680, p < .05$), seguido por compulsión por trabajar (CT) ($t = -5.016, p < .05$). Esto sugiere que tanto el trabajo excesivo como la compulsión por trabajar tienen efectos negativos significativos en la satisfacción con la vida, lo que implica que a medida que aumentan estas variables, la satisfacción con la vida tiende a disminuir. A partir de esta información, se pretende identificar un tema que ha generado discusiones prolongadas y, al mismo tiempo, proporcionar recursos a los departamentos de Recursos Humanos con el fin de mejorar las condiciones laborales de los comerciantes en la población de Juliaca.

Palabras clave: Adicción al trabajo, desempeño, comerciantes, compromiso, satisfacción con la vida, bienestar

Workaholism as a negative predictor of life satisfaction in Juliaqueños traders, 2023

ABSTRACT

The notion of well-being has progressed to include subjective aspects. Life satisfaction is fundamental for progress, considering that employment is not only perceived as a way to obtain income, but also as a way to achieve professional and personal goals. Therefore, the objective of this research was to determine the influence of work addiction on the life satisfaction of workers in the commercial sector of the city of Juliaca, the methodological design is descriptive and explanatory correlational, non-experimental cross-sectional design. To achieve the objective, we worked with a sample of 195 individuals, 56.4% of whom were male and 43.6% female, mostly between 31 and 41 years of age, chosen by the non-probabilistic method of convenience. Two instruments were used for data collection: the DUWAS questionnaire was used to measure work addiction and the SWLS questionnaire was used to measure life satisfaction. As a result, it was found that there was a significant inverse influence of variability explained by 89%. Using Student's t-test, the excessive work (TE) dimension was assumed to be the most important predictor ($t = -5.680$, $p < .05$), followed by compulsion to work (CT) ($t = -5.016$, $p < .05$). This suggests that both overwork and compulsion to work have significant negative effects on life satisfaction, implying that as these variables increase, life satisfaction tends to decrease. Based on this information, we intend to identify an issue that has generated prolonged discussions and, at the same time, provide resources to Human Resources departments in order to improve the working conditions of shopkeepers in the population of Juliaca.

Keywords: Workaholism, performance, marketers, commitment, life satisfaction, well-being.

1 INTRODUCCIÓN

La pandemia ha dejado al descubierto un sin número de problemas humanos y ha generado una serie de conductas inapropiadas, una de ellas el hecho de trabajar desmedidamente sin ceñirse a los horarios laborales, lo que ocasiona un desequilibrio que afecta la vida personal, familiar y social y que influye negativamente en el rendimiento laboral, puesto que el desgaste profesional causa un decremento en la capacidad de concentración, la creatividad y la adecuada relación con los demás (Fernandez-Ochoa, 2021).

Debido a las condiciones actuales de trabajo, muchos empleados se ven en la necesidad de trabajar durante largas jornadas (Drago, 2000), la competencia que se genera entre organizaciones por la presión de la economía global, mercados limitados, entre otros; son factores que van a influir sobre las jornadas de trabajo (Katerina & Ristovska, 2014).

La globalización de la economía, los mercados, la crisis financiera, los cambios tecnológicos, demográficos y sociales en diferentes regiones del mundo da como resultado importantes cambios y transformaciones en los mercados de trabajo; las relaciones laborales, las empresas y la propia naturaleza del trabajo (Gonzales-de-Orbegoso & Juarez-Cruzado, 2020). Asimismo se precisa que la actividad laboral es cada vez más cognitiva y con frecuencia implica un trabajo emocional, dando lugar a que muchos tipos de trabajo se realicen en condiciones de fuerte incertidumbre y con información insuficiente, estableciendo el desempeño y requiriendo iniciativa, innovación, autorregulación y dedicación, lo cual va más allá del cumplimiento realizado por los trabajadores comprometidos, por lo que existen muchos riesgos físicos, químicos, económicos y psicosociales que afectan la salud laboral de los trabajadores que desempeñan sus actividades laborales cotidianas (Moreno y Hernández; 2018: 103).

La adicción al trabajo ocasiona riesgos en la salud que afecta a la persona y familia del trabajador, para lo cual se deben elaborar programas de mejora de riesgos (Moreno y Hernández; 2018: 247).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015), estableció que el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo cobra más de dos millones de vidas y cada año, los trabajadores son víctimas de unos 268 millones de accidentes no mortales, que causan ausencia de al menos tres días en el trabajo; y alrededor de 160 millones de casos nuevos de enfermedades profesionales producto del estrés (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015).

La Fundación Europea, pese a las mejoras realizadas para lograr una óptima condición de vida y trabajo, manifiesta que aun el 28% de los trabajadores europeos padecen algún tipo de estrés laboral. (Mansilla & Fabieres, 2016). Según el informe de la OIT, en los países de la Unión Europea se estima que entre un 3% y un 4% del Producto Interno Bruto se destina a abordar los desafíos de la salud mental. En los Estados Unidos de América (U.S.A), el gasto nacional vinculado al tratamiento de la depresión oscila entre 30.000 y 44.000 millones de dólares anuales. Y Perú no es la excepción respecto a los problemas relacionados con la adicción al trabajo.

En Perú, investigaciones indican que muchas personas valoran el trabajo como la prioridad principal, lo que implica renunciar al tiempo libre disponible, reduciendo así la calidad del tiempo que pasan con la familia en favor de la labor. Aunque es esencial contar con estabilidad económica derivada del trabajo, es beneficioso también disfrutar de momentos de recreación. Aquellos que muestran adicción al trabajo perciben sus responsabilidades laborales como lo más importante, relegando todo lo demás a un segundo plano. Los profesionales expertos en psicología laboral establecen y definen a los llamados workaholics como las víctimas de su propia percepción de la realidad, que se retroalimentan a través de su inconsciente (PQS, 2015). El Perú cuenta con una legislación que salvaguarda a los empleados de los peligros asociados con sus labores, fomentando una cultura de seguridad y salud en el ámbito laboral. Se implementan programas detallados de mejora para mitigar los riesgos y proteger a los trabajadores en su día a día, con evaluaciones de riesgos realizadas al menos cuatro veces al año. Estudios como el de Goicochea (2016) han identificado la adicción al trabajo como una compulsión descontrolada por trabajar de manera constante, considerándola un trastorno serio con repercusiones físicas y psicológicas. Este fenómeno se caracteriza por una dedicación excesiva y desequilibrada al trabajo, con una pérdida de límites laborales y un impacto significativo en otras áreas de la vida diaria; Goicochea (2016).

Dentro de nuestro contexto, Info Capital Humano (2018) realizó una encuesta a 2200 peruanos que resultó con un 62% de ellos considerándose adictos al trabajo, un 18% que afirma haberse visto afectado física y psicológicamente, un 12% que ha disminuido su apetito y un 9% que ha sufrido problemas de depresión. Según el informe Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento del año (2019), se destaca que la mayoría de los trabajadores asalariados con contratos están en el ámbito educativo y en la administración pública. Se estima que alrededor del 57,2% de los empleados en roles de

gerencia, técnicos, administrativos y funcionarios trabajan más de 48 horas por semana en estos sectores, según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del año (2020).

Por otro lado, la visión optimista describe al emprendedor como un individuo con diferentes atributos donde predominan – entre otras – el optimismo (Adomako et., 2016; Trevelyan, 2008), la autoestima (Arora et al., 2013; Laguna, 2013; Mruk, 2008), y la satisfacción con la vida (Hessels et al., 2018). En este punto, se destaca que, en teoría, estos rasgos podrían ser comprendidos a través de la psicología positiva, la cual ha ido ganando importancia en la investigación del comportamiento en los últimos tiempos. Esto, debido a que, a diferencia de la psicología tradicional, tal postura se centra en las fortalezas del individuo, poniendo énfasis en los rasgos individuales que pueden influir en el nivel de la calidad de vida a través de las variables mencionadas (Nuñez-Ramírez et al., 2020).

Ochoa (2015), realizó en Guatemala, la investigación “Relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral de un grupo de trabajadores del área de preventas de una empresa comercial y tuvo como objetivo establecer relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área de PreVentas. El estudio realizado fue de naturaleza descriptiva, involucrando a una muestra de 46 individuos de ambos géneros, con edades comprendidas entre los 22 y 65 años. A estos participantes se les administraron dos cuestionarios: uno sobre sus opiniones acerca del trabajo y otro para evaluar su desempeño laboral. Los resultados obtenidos indican que la adicción al trabajo está vinculada con la edad, la antigüedad en el empleo y el estado civil. Se destaca que existe una relación significativa desde el punto de vista estadístico entre la ambigüedad y el desempeño laboral. Además, se observa que los colaboradores de la empresa presentan un nivel alto de desempeño. Por último, se concluye que tanto los trabajadores solteros como los casados muestran niveles similares de adicción al trabajo y desempeño laboral.

Rocha (2017), analizó la relación entre satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad y la inseguridad laboral con la adicción al trabajo en colaboradores de dos empresas de Lima Metropolitana, con una muestra de 60 personas de ambos sexos con un diseño descriptivo correlacional, como resultado del estudio se concluyó que, a menor satisfacción laboral, agradabilidad y apertura a la experiencia, estos tienen mayor adicción al trabajo y viceversa, así mismo se recomendó priorizar programas, talleres de mejora de la satisfacción laboral puesto que es la variable que más se relaciona con la adicción.

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).

Según ranking realizado por Numbeo, en una clasificación que evalúa la calidad de vida en 83 países, Perú ocupa el puesto 77 a nivel mundial. Sin embargo, al compararlo exclusivamente con los países latinoamericanos incluidos en la lista, Perú se sitúa en la última posición en calidad de vida, por debajo de Uruguay, Ecuador, Brasil, Argentina, Colombia y Chile según, Alcalá, C. (2023). Esto quiere decir que nuestro país no priorizamos la calidad de vida en los colaboradores, siendo fundamental y esencial para prevenir los peligros en el trabajo y proteger la seguridad de los empleados

Byung-Chul Han escribe que “cada época tiene sus enfermedades emblemáticas” (2019, p.13), y que las enfermedades neuronales, a causa de la superproducción, el superrendimiento y la supercomunicación, son lo propio de nuestro tiempo, o sea, la fatiga y la saturación que funden al hombre y lo llevan a un colapso por sobrecalentamiento, es decir, que lo conducen a una depresión por agotamiento y a una frustración existencial (Frankl, 1994), porque tras autoexplotarse para maximizar el rendimiento pensando que de ese modo asegura su vida finalmente se encuentra con una existencia vacía existencial (Frankl, 1994), autorreducido a la condición de animal laborans (Byung-Chul, 2019, p.41) y, además, solo, sin vínculos, sin familia y sin amigos ni vecinos o compañeros que lo apoyen, o sea, a la intemperie humana y espiritualmente, pues probablemente carezca también de referentes morales, de cimientos estéticos y de una fe que le sirva de soporte existencial y lo dote de esperanza.

La afirmación dada por el doctor Fernández-Ochoa (2021) “El hombre vive como expulsado de sí, confundido con el tumulto exterior, sin dominio, sin memoria, sin proyecto”. Cuando una persona pierde su orientación, se adentra en una densa oscuridad que impide la llegada de la luz, y en esa sombría penumbra no puede hallar su rumbo, hasta que llega el instante en el que ya no reconoce su ubicación y se siente desorientado, como si estuviera en un lugar sin referencias. De esta forma, Esquirol explica que el nihilismo, más que una teoría, es la vivencia de la desintegración, la disolución, la decadencia y el abismo. Sin luz ni guía el hombre no sólo siente que está perdido sino también a la intemperie, sin protección ni cobijo; se siente en medio de la nada y allí hay solo oscuridad y vacío; se siente como carcomido por la nada (Esquirol, 2015).

El filósofo español José Luis Cañas, en su Antropología de las adicciones, afirma que “en las últimas décadas el trabajo compulsivo ha sido considerado por muchos psicólogos como objeto de dependencia de graves consecuencias para la salud psíquica de las personas. Se habla de workaholics para describir a hombres y mujeres cuya dedicación obsesiva al trabajo es de tal intensidad que descuidan sus necesidades físicas, psicológicas, familiares y sociales elementales. Ciertamente no toda dedicación intensa al trabajo implica una ergopatía o adicción al trabajo, y hay personas muy trabajadoras que saben dar a cada cosa su tiempo. Hablamos de trabajo adictivo cuando trabajar se convierte en una actividad tan obsesiva que interfiere en la salud, en las relaciones familiares y sociales, y en suma no es sino otra forma de huir de uno mismo” (Cañas, 2015, p.89).

La investigación presenta pertinencia teórica, ya que es son los primeros estudios realizado en el Perú que relaciona las variables adicción al trabajo y satisfacción con la vida y, además, existen pocos estudios en Latinoamérica. Como lo menciona (Cafferata Ramírez, 2022) también esta investigación presenta pertinencia aplicativa, debido a que resultados sobre adicción al trabajo y satisfacción pueden ser tomados en cuenta para estudios futuros que diagnostiquen problemas organizacionales, o también para desarrollar programas de intervención destinados a desarrollar mayor satisfacción con la vida, compromiso, climas favorables y mejores expectativas de desarrollo personal y laboral. Es factible realizar esto mediante el uso de encuestas en el estudio actual, lo que permitirá la creación de actividades y estrategias de mejora basadas en los resultados obtenidos.

Adicción al trabajo:

La adicción al trabajo es un término cuyo acuñamiento se dio en 1968 por intermedio del profesor Oates, quien expresó dicho término para referirse a su propia adicción que este desarrollaba con el trabajo, es así que; se entiende por adicción al trabajo a toda situación o conductas que alude a una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar innecesariamente, lo que afecta a nivel personal, emocional e interpersonal (Oates, 1968).

Pese a que en sus inicios la adicción al trabajo fue percibida como un fenómeno positivo desde la perspectiva organizacional (Machlowitz, 1980), faltarían aún algunos años para exhibir su naturaleza negativa (Killinger, 1991; Porter, 1996). Spence y Robbins (1992) atribuyeron a la AT una alta implicancia en el trabajo y un gran impulso por trabajar, carente de regulación interna (Fassel, 2000); así como el bajo placer realizar actividades en otros roles (Ng et al.

2007). Cabe señalar que la AT se presenta como un síndrome, que se va desarrollando mediante etapas, por lo que en un comienzo no parece relacionarse a problemas de salud, pero con el pasar del tiempo, afecta la vida diaria y las relaciones interpersonales (Aziz et al. 2017).

Es importante comprender que el principio que rige el desarrollo y mantenimiento del comportamiento adictivo es el reforzamiento negativo, por lo cual el adicto busca evitar sensaciones desagradables como huir de lo doloroso o displacentero (Salas-Blas, 2019) para luego buscar refugio en el trabajo compulsivo y excesivo. Lo señalado anteriormente nos permite observar una clara contraposición con el concepto del engagement que describe un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli et al. 2002). En consecuencia, existe una diferenciación entre el colaborador que trabajan arduamente porque les gusta su trabajo (motivación intrínseca, diferencia fundamental) y el que siente la necesidad inmanejable de hacerlo (Schaufeli et al. 2001).

Según lo planteado por Garrido en (2014), la adicción al trabajo se caracteriza por la tendencia de las personas a invertir una cantidad desproporcionada de tiempo y energía en sus labores, realizándolas de manera intensa y compulsiva. Este comportamiento conlleva repercusiones negativas tanto en el ámbito laboral como en la vida personal del individuo, presentando un trastorno que se camufla bajo la apariencia de responsabilidad, entrega al trabajo y renuncia a la esfera personal.

Se puede decir que a diferencia de otras adicciones comportamentales que están vinculadas directamente a la gratificación inmediata como la comida, el sexo o el juego, la adicción al trabajo se distingue por estar relacionada con una actividad que requiere esfuerzo pero que a su vez proporciona satisfacción personal, reconocimiento social y compensación económica. En consecuencia, el placer que lleva al ciclo adictivo es producido por el éxito y el poder que el desarrollo profesional provee (Fernández, 2003).

El postulado que guarda referencia a la adicción al trabajo parte de la Teoría de Smit en el año 1776, quien establece los recursos que consumimos son producto del trabajo propio o de otros; por ende, una persona será rica o pobre dependiendo la cantidad de trabajo que sea capaz de realizar o comprar; y en el año 1971, surgió el término workaholism, cuyo teorema está dado por Wayne Oates, explicando y denominando bajo este término a la persona con dependencia del trabajo, relacionándolo con una necesidad constante e inmanejable de

trabajar, que termina por afectar la salud de quien la padece a nivel físico y al nivel de relacionarse con el entorno en el cual vive (Montoya, 2018).

Cabarcos (2018) establece las dimensiones de adicción al trabajo, agrupándolas en tres según los niveles a los cuales afecta: individual, social y organizacional. Individual:

Individual: En resumen, la adicción al trabajo puede generar dificultades específicas ya que lleva a las personas a suprimir diversos sentimientos, como la culpa, la ansiedad, y el impulso, entre otros. Además, es común que aquellos que son workaholics experimenten inicialmente niveles elevados de agotamiento laboral debido a las exigencias autoimpuestas sobre ellos mismos

Social: La adicción al trabajo afecta negativamente a la familia en el ámbito social, ya que perjudica las relaciones familiares al no fortalecerse, especialmente con la pareja, provocando conflictos debido a las largas horas laborales. Esto puede resultar en insatisfacción conyugal y dificultad para establecer vínculos afectivos con otros miembros del hogar, lo que conlleva a disfunciones en la dinámica familiar.

Organizacional: la adicción laboral perjudica a la empresa; si bien en primera instancia se puede interpretar que un adicto al trabajo puede ser beneficioso a la empresa debido a que sus jornadas externas de trabajo se interpretan como incremento del talento humano; según investigaciones realizadas reflejan lo contrario debido a que un adicto al trabajo convierte su actividad normal en algo complicado, lo que desencadena en una menor calidad del trabajo y lo más probable es que éstos no promocionen ni incrementen su salario, debido a que producto de esto se desencadenan problemas en la salud, lo que ocasionaría un disgusto con sus jefes y con sus colegas de trabajo (Clark et al., 2016).

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).

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).

Así mismo Valdivieso-Rodríguez (2018), menciona que “el workaholism como la pérdida de la estabilidad emocional y adopción de conductas compulsivas y obsesivas para obtener

aprobación, recompensas, reconocimiento o por cumplir con parámetros que vienen de su jefatura” (p.11). Es crucial tener en cuenta que la adicción al trabajo no se origina a causa de la cantidad de trabajo que la empresa asigna a los empleados.

Según Llaneza-Álvarez (2007), las personas que sufren de workaholism se caracterizan:

- Por sentir preocupaciones abrumadoras durante los fines de semana.
- No poder tomar vacaciones o descansar.
- No poder dejar un trabajo incompleto al final del día.
- Buscar nuevas tareas para realizar durante los períodos de descanso.
- No poder rechazar ofertas de trabajo adicional y sentir que el tiempo pasa muy rápido cuando están trabajando (p.523).

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). Se podría expresar de la siguiente manera: "Esto significa que el empleado empieza a prolongar su tiempo de trabajo, lo cual puede resultar en sacrificios como la pérdida de tiempo libre, descanso e incluso la falta de atención a distracciones, encuentros familiares y con amigos

Trabajo Compulsivo

En esta segunda dimensión, aquellos con adicción al trabajo sienten culpa y ansiedad al no poder trabajar en su empleo como desearían (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). Por lo tanto, de acuerdo con múltiples estudios, la compulsión descontrolada de trabajar en exceso puede manifestarse como una forma de evadir los problemas personales que los empleados enfrentan en su entorno familiar.

Satisfacción con la vida

Para lograr esa Satisfacción con la Vida se requiere ser feliz en el trabajo (Fernández, 2016). La felicidad es un fenómeno positivo multidimensional que caracteriza a las personas que experimentan emociones positivas (placer, disfrute, tranquilidad, vínculo), gratificación y sentido en su vida (Seligman, 2011). Esta puede evaluarse de manera general o específica según el contexto de actuación de la persona (Sanín & Salanova, 2015) y se define a partir de lo que en ese contexto ocurre. La Felicidad en el Trabajo se entiende de la misma manera que en general, pero se enfoca en las emociones positivas, la satisfacción y el propósito dentro de ese entorno específico

La felicidad se explica a partir de tres aspectos fundamentales: el primero genético, que se refleja en el temperamento y los rasgos de personalidad; el segundo, apunta a las circunstancias personales y contextuales, incluye aspectos demográficos y situaciones vividas y el tercero está relacionado con la búsqueda de felicidad y bienestar (Sheldon & Lyubomirsky, 2006).

Salud mental y bienestar

Cuando se aborda el análisis de la salud mental, se requiere una revisión desde el bienestar (Moreta-Herrera et al., 2018). El bienestar también indica la calidad de vida que las personas experimentan y cómo se relaciona con su salud. La salud física y/o mental se relacionan con los aspectos objetivos del bienestar, en este caso, con la disponibilidad de bienes, servicios y otros (Gili, García-Campayo, & Roca, 2014).

La salud también se relaciona con los aspectos subjetivos o hedónicos del bienestar como la satisfacción con la vida (Fergusson et al., 2015) y que tienen relación con la percepción que tiene el individuo de su condición actual. Así, por ejemplo, la Satisfacción con la vida (SV), se enmarca en el análisis de las cogniciones y los sentimientos que tienen sobre sus vidas y la forma en como la llevan (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). De manera más reciente existen abundantes datos de la relación con los deseos de crecimiento y superación personal (Ryff & Singer, 2013; Tortella-Feliu et al., 2016) que se conoce como bienestar psicológico o eudaimónico y que refiere al deseo interno de las personas por la autoaceptación, el crecimiento como individuo, el afrontamiento de las dificultades y la superación personal (Ryff, 1989).

El bienestar tiene impacto sobre los aspectos generales de la vida relacionadas con la salud; por ejemplo, en el trabajo (Blanch, 2014), en la pérdida de uno o la dificultad para conseguirlo (Evans-Lacko, Knapp, McCrone, Thornicroft, & Mojtabai, 2013); en el rendimiento académico (Gómez et al., 2015); en la participación social (Coppari, et al., 2013), entre otros.

Actualmente, a las instituciones les interesa empleados proactivos, con iniciativa, colaboradores, con habilidades para trabajar en equipo, responsables de su desarrollo profesional y comprometidos con un desempeño impecable (Moreno & Velásquez, 2011) de tal manera que, satisfacción con la vida, es uno de los indicadores de uso común para examinar el componente cognitivo (Pavot & Diener, 2008) así mismo, que su desempeño se caracterice por una conducta extra-rol que lleva a la productividad, eficiencia y eficacia (Schaufeli & Salanova, 2007).

Se han creado diferentes herramientas de evaluación como (1) Work Addiction Risk (WART), test creado por Brian Robinson en 1989; (2) Workaholism Battery (WORKBAT) de Spence y Robbins (1992); (3) Schedule For Nonadaptive and Adaptive Personality Workaholism Scale (SNAP-work) por Clark en 1993, y (4) Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) en su versión original de 16 ítems por Schaufeli y Taris (2004) y su versión reducida (DUWAS-10) por Del Libano et al. en 2010. La escala DUWAS es la que hasta el momento ha presentado mejores índices de fiabilidad y validez (Moreno- Jiménez & Garrosa, 2013).

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 se enorgullecen 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). Asimismo, en caso de tener empleados a su cargo, se les requiere estar disponibles en todo momento, durante todos los días del año, y aquellos que cumplan con estas exigencias y se alineen con la empresa serán considerados como destacados en su labor. La dedicación de tiempo al trabajo lo convierte en la actividad primordial en la vida de las personas. 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 satisfacción con la 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

El presente estudio corresponde a un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal y de tipo explicativo, Ato et al. (2013).

La investigación posee un enfoque descriptivo que posibilita la elaboración detallada de situaciones, perfiles individuales, grupales, fenómenos o eventos relevantes al ser evaluados, revelando sus atributos al ser analizados. Danhke, (1989 citado por Hernández- Fernández & Baptista, 2004).

Fue No Experimental porque no se manipularon las variables; También fue transaccional porque la información recolectada se recolectó en un solo momento; y por último fue Correlacional, por que medirá la relación entre las dos las variables: Adicción al trabajo y satisfacción con la vida (Hernández, 2015: 81).

A su vez, se muestra un alcance correlacional que mide cada variable para ver si existe o no relación entre ellas; además de predecir el valor aproximado que tenga un grupo de individuos o fenómenos en una variable a partir del valor que tienen en la variable relacionada (Hernández-Fernández & Baptista, 2004).

2.2 Sujetos

Para el presente estudio la muestra estuvo conformada por 195 trabajadores comerciantes, entre varones (56%) y mujeres (44%), utilizando el muestreo de tipo no probabilístico de manera intencional. La distribución por edad indica una mayoría en el rango de 31 a 40 años, siendo el 36,9%. Respecto al nivel de instrucción, la mayoría posee educación secundaria (49,2%). En cuanto al estado civil, la muestra presenta una distribución equilibrada, siendo solteros el 34.9%, casados el 23.1% y convivientes el 36.4%.

2.3 Mediciones

Adicción al trabajo: Escala de Adicción al Trabajo (DUWAS-10). En el presente estudio se utilizó la Escala Holandesa Breve de Adicción al Trabajo (DUWAS-10) validada por Del Líbano et al. (2010) que surge de la escala original de 16 ítems, Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) (Schaufeli & Taris, 2004), ya que se buscaba reducir el tiempo de evaluación de la variable. Incluye 10 elementos, empleando una escala de tipo Likert de 4 puntos donde 4 representa 'Casi siempre', 3 equivale a 'A menudo', 2 significa 'A veces' y 1 indica 'Casi nunca'. El cuestionario se compone de 2 aspectos: el trabajar en exceso (formado por los elementos 1, 2, 4, 6 y 8) y el trabajar de manera compulsiva (formado por los elementos 3, 5, 7, 9 y 10). Así mismo, Rocha (2017) en su investigación realizada bajo una muestra peruana, los valores obtenidos fueron de 0,691 y 0,752 en sus dimensiones y el coeficiente total de la escala fue 0,852, siendo óptimo para poder aplicarlo en el presente estudio.

Satisfacción con la vida: 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).

2.4 Análisis estadísticos

Para el análisis estadístico se utilizó el programa SSPS versión 27.0 Los datos descriptivos se presentaron en tablas que mostraban la frecuencia y el porcentaje de los resultados, mientras que el análisis inferencial se realizó considerando un nivel de confianza del 95% ($p=0.05$) y un margen de error del 5%. Por otra parte, se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (porque su población es mayor a 50 trabajadores) en las variables: La adicción al trabajo y la satisfacción con la vida, junto con sus respectivas dimensiones, forman parte de un análisis estadístico no paramétrico, ya que no siguen una distribución normal, dado que su nivel de significancia es inferior al 5% ($p<0.05$). Por lo tanto, se empleó la correlación de Rho de Spearman. Por último, se llevó a cabo un modelo de regresión lineal múltiple para examinar el impacto de la variable independiente en la variable dependiente con el fin de validar 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 características laborales de un grupo de 195 individuos. En términos de sexo, el 56.4% son mujeres y el 43.6% son hombres. En cuanto a la edad, la mayoría tiene entre 31 y 40 años (36.9%), seguido por el grupo de 25 a 30 años (33.3%). En cuanto al nivel de instrucción, la mayoría tiene educación secundaria (49.2%), seguido por primaria (24.6%). En cuanto al estado civil, los solteros constituyen el 34.9%, mientras que los casados representan el 23.1%. Respecto al sector laboral, el sector retail es el más representado (44.6%), seguido por el sector de servicios (28.2%). En cuanto al rubro, la categoría comercial es la más común (52.8%). En relación con la cantidad de colaboradores, la mayoría trabaja en empresas con menos de 10 empleados (53.8%). En términos de experiencia laboral, la mayoría tiene menos de 3 años de experiencia (57.4%).

Tabla 1

Características demográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	110	56.4%
	Masculino	85	43.6%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	43	22.1%
	Entre 25 a 30	65	33.3%
	Entre 31 a 40	72	36.9%
	Mayor a 41	15	7.7%
	Primaria	48	24.6%
Nivel de Instrucción	Secundaria	96	49.2%
	Universitario	37	19.0%
	Posgrado	14	7.2%
Estado Civil	Soltero	68	34.9%
	Casado	45	23.1%

	Conviviente	71	36.4%
	Divorciado	3	1.5%
	Viudo	8	4.1%
	Sector Educación	5	2.6%
	Sector Automotriz	12	6.2%
	Sector Hotelería y turismo	10	5.1%
	Sector Inmobiliarias	13	6.7%
	Sector Medios de comunicación	14	7.2%
	Sector Minero	0	0.0%
Sector	Sector Pesca	5	2.6%
	Sector Restaurantes	22	11.3%
	Sector Retail	87	44.6%
	Sector Salud	16	8.2%
	Sector Bancos y cajas	11	5.6%
	Sector Consultoría	0	0.0%
	Otros	0	0.0%
	Industrial	27	13.8%
	Comercial	103	52.8%
Rubro	Servicios	55	28.2%
	Agro	10	5.1%
	Ns/Nc	0	0.0%
	Menos de 10	105	53.8%
	Entre 11 a 20	78	40.0%
Cantidad Colaboradores	Entre 21 a 50	12	6.2%
	Entre 51 a 100	0	0.0%
	Ns/Nc	0	0.0%
	Menos de 3 años	112	57.4%
	Entre 4 a 6 años	68	34.9%
Años de Experiencia	Entre 7 a 10 años	13	6.7%
	Mayor a 10 años	2	1.0%
	Total	195	100.0%

En la tabla 2, se presentan los datos de manera que muestran las frecuencias y proporciones según la perspectiva de los empleados. Sobre la adicción al trabajo, el trabajo excesivo, la compulsión por trabajar y la satisfacción con la vida en un grupo de 195 comerciantes. En cuanto a la adicción al trabajo, la mayoría presenta niveles bajos (54.9%), seguido por niveles altos (45.1%), mientras que no hay individuos con niveles medios. En relación con el trabajo excesivo, la mayoría tiene niveles bajos (54.9%), seguido por niveles altos (42.1%), y solo un pequeño porcentaje muestra niveles medios (3.1%). Respecto a la compulsión por trabajar, la mayoría exhibe niveles bajos (54.9%), seguido por niveles altos (41.0%), y un pequeño porcentaje presenta niveles medios (4.1%). En cuanto a la satisfacción

con la vida, la mayoría muestra niveles altos (54.9%), seguido por niveles bajos (33.3%), y un porcentaje intermedio (11.8%). Estos resultados sugieren que, en general, la mayoría de los individuos se encuentran satisfechos con su vida, pero existe una proporción significativa con indicadores de adicción al trabajo y trabajo excesivo.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables de estudio – general

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Adicción al trabajo	Baja	107	54.9%
	Media	0	0.0%
	Alta	88	45.1%
Trabajo excesivo	Bajo	107	54.9%
	Medio	6	3.1%
	Alto	82	42.1%
Compulsión por trabajar	Baja	107	54.9%
	Media	8	4.1%
	Alta	80	41.0%
Satisfacción con la vida	Bajo	65	33.3%
	Medio	23	11.8%
	Alto	107	54.9%
	Total	195	100.0%

3.2 Prueba de normalidad

La tabla 3 muestra la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de las variables: Adicción al trabajo y satisfacción con la vida con sus respectivas dimensiones, pertenece a la prueba estadística no paramétrica, porque no hay distribución normal, donde p valor es menor a 5% ($p < 0.05$). Por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Tabla 3

Análisis de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Adicción al trabajo	0.221	195	0.001
Trabajo excesivo	0.215	195	0.001
Compulsión por trabajar	0.216	195	0.001

Satisfacción con la vida	0.252	195	0.001
--------------------------	-------	-----	-------

3.3 Resultados correlacionales

En la tabla 4, se observa la existencia de correlaciones significativas; tal es el caso de adicción al trabajo y satisfacción con la vida con un nivel de relación negativa alta y significativa ($r = -.761$, $p < .05$). De igual forma, una relación negativa alta y significativa con trabajo excesivo ($r = -.757$, $p < .05$) finalmente una relación negativa alta y significativa con compulsión al trabajar ($r = -.762$, $p < .05$).

Tabla 4

Análisis de correlación entre las variables de estudio

Variable	Satisfacción con la vida	
	r	p
Adicción al trabajo	-,761**	0.001
Trabajo excesivo	-,757**	0.001
Compulsión por trabajar	-,762**	0.001

3.4 Resultados de Regresión

En la tabla 5, se observa que el modelo de regresión lineal múltiple explica el efecto de los indicadores de la variable adicción al trabajo sobre la satisfacción con la vida de los comerciantes. Reconociendo que los indicadores son cuantitativos, luego de contrastar los supuesto estadísticos para validar el modelo, los hallazgos demuestran que las dos dimensiones: Trabajo excesivo (TE) y Compulsión por trabajar (CT) explican la variabilidad de satisfacción con la vida en un 89%. Finalmente, según el resultado de la prueba t de Student, se asumen que la dimensión trabajo excesivo (TE) es el predictor más importante ($t = -5.680$, $p < .05$), seguido por compulsión por trabajar (CT) ($t = -5.016$, $p < .05$). Esto sugiere que tanto el trabajo excesivo como la compulsión por trabajar tienen efectos negativos significativos en la satisfacción con la vida, lo que implica que a medida que aumentan estas variables, la satisfacción con la vida tiende a disminuir.

Tabla 5

Coefficiente de regresión múltiple en base al efecto de los indicadores de las variables sobre satisfacción con la vida

Modelo: R2 ajustado = .89	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estandar		
(Constante)	30.651	0.371	82.631	0.001
Trabajo excesivo	-0.592	0.104	-5.680	0.001
Compulsión por trabajar	-0.507	0.101	-5.016	0.001

a. Variable dependiente: Satisfacción con la vida

4 DISCUSIÓN

Dentro de las empresas, psicólogos y administradores muestran interés y preocupación por aspectos como la satisfacción personal, el bienestar humano y la felicidad. La relevancia de potenciar los recursos humanos dentro de las organizaciones, así como el bienestar en el ámbito laboral del personal. El objetivo de este estudio fue evidenciar la influencia entre las variables que se presentan en los trabajadores del sector comercial. En respuesta el objetivo los resultados obtenidos en la investigación entre adicción al trabajo y la satisfacción con la vida, demuestran que las dos dimensiones: Trabajo excesivo (TE) y Compulsión por trabajar (CT) explican la variabilidad de satisfacción con la vida en un 89%. Por último, de acuerdo con el resultado de la prueba t de Student, se asumen que la dimensión trabajo excesivo (TE) es el predictor más importante ($t = -5.680$, $p < .05$), seguido por compulsión por trabajar (CT) ($t = -5.016$, $p < .05$). Esto sugiere que tanto el trabajo excesivo como la compulsión por trabajar tienen efectos negativos significativos en la satisfacción con la vida, lo que implica que a medida que aumentan estas variables, la satisfacción con la 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 satisfacción con la vida, 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. Por su parte (Espinoza et al., 2022) respecto al trabajo laboral encontró relación negativa y que predice la satisfacción con la vida en los participantes. Esto se debe a que esta forma de expresión se enfoca en liberar emociones negativas sin prestar atención a los pensamientos y acciones, en consecuencia, adicción al trabajo, las cuales tendrían un efecto negativo sobre la satisfacción

con la vida. Esto podría generarles frustración, ira o depresión que conlleva a una insatisfacción con su vida (Gaona y Ruiz, 2020). Por el contrario, hay estudios que señalan que las personas necesitan expresarse emocionalmente para sentirse más satisfechas, en particular cuando no se puede hacer casi nada para solucionar el conflicto, pues la expresión de estas permite reducir estados negativos como la ira, estrés, ansiedad y depresión (Matalinares et al., 2017; Urbano, 2019; Uribe, Ramos, Villamil y Palacio, 2018; Verde, 2014). Aunque la felicidad en el ámbito laboral es crucial, no es un indicador completo de la satisfacción general en la vida. La plenitud en la vida requiere sentirse satisfecho no solo con el trabajo, sino con todos los aspectos de la vida en su conjunto. Más allá de lo intuitivo del hallazgo se refuerza con datos la importancia de favorecer el equilibrio de la vida laboral con otras áreas de la vida (Sanín-Posada et al., 2019).

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, la mayoría presenta niveles bajos (54.9%), seguido por niveles altos (45.1%), mientras que no hay individuos con niveles medios. En cuanto a la satisfacción con la vida, la mayoría muestra niveles altos (54.9%), seguido por niveles bajos (33.3%), y un porcentaje intermedio (11.8%). Estos resultados sugieren que, en general, la mayoría de los individuos se encuentran satisfechos con su vida, pero existe una proporción significativa con indicadores de adicción al trabajo y trabajo excesivo. 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). Para Ramos Ramos, S. (1998, p. 59) “trabajar para hoy y para mañana, y no para después” la mentalidad influenciada por la cultura del éxito laboral ha provocado una obsesión por el trabajo, junto con diversos elementos adicionales. Así, debido a que la competencia, las condiciones laborales y el bienestar del empleado están interconectados, resulta complicado para una empresa mantenerse en el mercado si sus prácticas laborales afectan la salud de sus empleados y generan tensiones. En referencia a la relación negativa y moderada de las dos dimensiones como lo evidencia (Type & Rosas, 2024), también Elliot (2005) señala que los adictos al trabajo podrían estar motivados por la búsqueda de metas de desempeño, con otras referencias extrínsecas, mientras que los trabajadores que tiene engagement están motivados por metas auto-mejoradas, auto-referenciadas e intrínsecas. Esta última idea, apoya a los estudios anteriores de Schaufeli et al. (2008) que indican la necesidad de realizar una mejor separación entre la AT y el engagement, sobre todo en el ámbito empresarial contemporáneo en el que se asocia horarios laborales extensos, contraproducentes para el bienestar y salud de los

trabajadores (Leiter et al., 2012), con los índices de compromiso organizacional para mejorar la productividad (Lasso, 2015). En su investigación de (Gonzales-de-Orbegoso & Juarez-Cruzado, 2020) se observa los niveles de la variable adicción al trabajo en los conductores donde el 39% de los evaluados presentan un nivel bajo de adicción al trabajo, el 48% regular y el 13% alto. Por su parte en la investigación de (Parejas Zafra, 2020) 59,3% con un rango de 11 a 15 horas de trabajo presentan un nivel medio de adicción al trabajo, mientras que, el 9,5% de empleados Millenialls con un rango de 8 a 10 horas de trabajo, presentan un nivel muy alto de adicción al trabajo. También Rocha (2017) afirma la relación expuesta señalando dentro de su investigación que el 35% de su población objetivo presentó que, a mayor atribución de horas laborales, su nivel de adicción será mayor y la calidad de vida de estos se verá en declive a nivel personal, emocional como social. En la investigación de (Valenzuela-Mendieta & Villegas-Collaguazo, 2023) evidencia que el 30.4% tienen adicción al trabajo, además un dato importante, (Dudek & Szpitalak, 2019), puede observar que los hombres presentan niveles elevados de adicción hacia al trabajo (8 veces más que las mujeres), por lo que se deben cambiar los paradigmas de manera urgente referente a población vulnerable en temas de compromiso y adicción al trabajo.

Finalmente, respecto a las relaciones entre las variables, se observa que la adicción al trabajo y satisfacción con la vida tiene relación negativa alta y significativa ($r = -.761$, $p < .05$). 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. En el trabajo realizado por (Espinoza et al., 2022) presenta una correlación inversa de afrontamiento social emocional con la satisfacción con la vida ($r = -.294$), dimensión relacionada a la adicción al trabajo. Según sus estudios establece que la adicción al trabajo es una patología psicosocial determinante perjudicial para los trabajadores, que incide de forma negativa si se prolonga, afectando la salud como el bienestar en los diferentes entornos, debido al desgaste emocional y el agotamiento; en otras palabras, la adicción al trabajo está vinculado con el estrés; por ello es importante que las empresas no consideren a la sobrecarga laborar como talento humano, si no como un desgaste del talento pues a la larga perjudicara su actividad (Clark et al., 2016). La adicción al trabajo surge principalmente de la búsqueda del éxito profesional, ya que implica una exigencia de coherencia que sobrepasa la preparación de la mayoría: implica una entrega total en todas las áreas de la vida. En lugar de permitir que la persona controle su propio éxito,

este último termina controlando y dictando la vida de la persona. El éxito debería ser el resultado natural de una actitud equilibrada, no el centro manipulador alrededor del cual gira la existencia, una dinámica que lamentablemente se está volviendo cada vez más común.

“Vivir en armonía es el mejor modo de sanar las rupturas internas y los conflictos que nos dividen” (Fernandez-Ochoa, 2021).

5 CONCLUSIÓN

El estudio realizado amplía la literatura existente al identificar estas correlaciones y la influencia de las variables adicción al trabajo sobre satisfacción con la vida, mediante la regresión lineal múltiple, para una población de 195 participantes de la ciudad de Juliaca, en definitiva, dichos hallazgos muestran que la adicción al trabajo es el predictor negativo importante de la satisfacción con la vida.

¿Es posible administrar la adicción al trabajo y mejorar la calidad de vida en el contexto laboral actual? Sí, es factible lograrlo. En un contexto crecientemente complicado, es crucial que las estrategias sean definidas y consistentes, abordando tanto el ámbito individual como el organizacional. De esta forma, se podrá prevenir caer en uno de los principales desafíos de salud mental en la era actual.

Promover la creación del programa anual de formación en la empresa para gestionar el personal según los logros, con el objetivo de lograr un crecimiento tanto personal como profesional en la compañía. Promover las buenas prácticas ergonómicas e identificación de riesgos psicosociales dentro de la organización para poder así disminuir las malas praxis identificadas dentro de la organización (Parejas Zafra, 2020).

En el ámbito regional, este estudio es innovador al fortalecer la psicología a través del enfoque en las fortalezas de la salud, un área que ha sido poco explorada científicamente, especialmente en la población peruana que históricamente ha sido excluida de investigaciones rigurosas.

Frente a esto proponemos una toma de conciencia que conduzca a un cambio de actitud que nos lleve a vivir y a hacerlo todo con serenidad, de forma que, en lugar de consumirnos por causa de una ansiedad enfermiza que nos vuelve superficiales y agresivos,

asumamos un modo de ser sosegado que nos permita vivir armónicamente (Fernandez-Ochoa, 2021).

6 REFERENCIAS

- Adomako, S., Danso, A., y otros dos autores, Entrepreneurs' Optimism, Cognitive Style and Persistence, <https://doi.org/10.1108/IJEER-07-2015-0158>, International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 22(1), 84- 108 (2016)
- Arora, P., Haynie, J. M. y Laurence, G.A., Counterfactual Thinking and Entrepreneurial Self-Efficacy: The Moderating Role of Self-Esteem and Dispositional Affect, <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00472.x>, Entrepreneurship. Theory and Practice, 37(2), 359-385 (2013).
- Aziz, S., Wuensch, K., & Shaikh, S. (2017). Exploring the link between work and health: Workaholism and family history of metabolic diseases. International Journal of Workplace Health Management, 10(2), 153-163. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-05-2016-0034>
- Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. Papeles del Psicólogo, 35(1), 40-47.
- Byung-Chul, Han (2019) Loa a la tierra: Un viaje al jardín. Herder.
- Cafferata-Ramírez, S. F. (2022). *Adicción al trabajo , Engagement y Satisfacción laboral en personal administrativo de Lima Metropolitana*.
- Cafferata Ramírez, S. F. (2022). *Adicción al trabajo , Engagement y Satisfacción laboral en personal administrativo de Lima Metropolitana*. <http://hdl.handle.net/10757/659520>
- Cañas Fernández, J. L. (2015). Antropología de las adicciones. Loja: UTPL.
- Clark, M., Michel, J., Zhdanova, L., Pui, S., & Baltés, B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. Journal of Management, 42, 1836–1873.
- Coppari, N., Aponte, A., Ayala, P., Moreno, M., Quevedo, C., Sola, M., et al. (2013). Percepción de bienestar social y participación política en adultos de una comunidad rural en Minga Guazú, Alto Paraná. Eureka (Asunción) en Línea, 10(1), 55-67.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. Psychological bulletin, 125(2), 276-302.
- Drago, R. (2000). Trends in working time in the US: a policy perspective. Labor Law Journal, 51, 212-18. doi:10.4324/9780203945216
- Dudek, I., & Szpitalak, M. (2019). Gender Differences Regarding Workaholism and Work-related Variables. STUDIA HUMANISTYCZNE AGH.
- 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>
- Elliot, A. J. (2005). A conceptual history of the achievement goal construct. Handbook of Competence and Motivation, 16(2005), 52-72.
- Espinoza, E., Leiva Colos, F., & Adriano Rengifo, C. (2022). Estilos de afrontamiento al estrés y satisfacción con la vida en una muestra de adultos peruanos en el contexto del COVID-19. *ACADEMO Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(2), 139–150. <https://doi.org/10.30545/academo.2022.jul-dic.3>
- Esquirol, J. M. (2015). La resistencia íntima. Ensayo de una filosofía de la proximidad. Barcelona: Acantilado.
- Evans-Lacko, S., Knapp, M., McCrone, P., Thornicroft, G., & Mojtabai, R. (2013). The Mental Health Consequences of the Recession: Economic Hardship and Employment of People with Mental Health Problems in 27 European Countries. (P. RL, Ed.) PLOS ONE, 8(7). doi: 10.1371/journal.pone.0069792
- Frankl, V. (1994). El hombre en busca de sentido. Barcelona: Herder.
- Fassel, D. (1999). Working Ourselves To Death: The High Cost of Workaholism and the Rewards of Recovery. Hardcore.

- Fergusson, D. M., McLeod, G. F., Horwood, L. J., Swain, N. R., Chapple, S., & Poulton, R. (2015). Life satisfaction and mental health problems (18 to 35 years). *Psychological medicine*, 45(11), 2427-2436. doi: 10.1017/S0033291715000422
- Fernández, A. (2003) La adicción al trabajo. En *Las nuevas adicciones*. Madrid: TEA ediciones, 225-261.
- Fernandez, I. (2016). *Felicidad organizacional* (3rd ed., p. 271). Santiago de Chile: Grupo Zeta
- Fernandez-Ochoa, L. F. (2021). *Lectura personalista de la adicción al trabajo. Universidad Pontificia Bolivariana*.
- Gaona, G., y Ruiz, M. (2020). Las estrategias de afrontamiento y satisfacción con la vida en adultos que estudian y trabajan en Lima Metropolitana. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/650452>
- Garrido, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. *Enferm. glob.* vol.13 no.33
- Gili, M., García-Campayo, J., & Roca, M. (2014). Crisis económica y salud mental. Informe SESPAS 2014. *Gaceta Sanitaria*, 28(Suplemento 1), 104-108. doi: 10.1016/j.gaceta.2014.02.005
- Goicochea, L. (2016). El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del Distrito El Porvenir -Año 2016. *Universidad Cesar Vallejo, Trujillo*.
- Gómez H., P., Pérez V., C., Parra P., P., Ortiz M., L., Matus B., O., McColl C., P., et al. (2015). Relación entre el bienestar y el rendimiento académico en alumnos de primer año de medicina. *Revista Médica de Chile*, 143(7), 930-937. doi: 10.4067/S0034-98872015000700015
- Gonzales-de-Orbegoso, F. G., & Juarez-Cruzado, R. L. (2020). El Estrés laboral y Adicción al trabajo en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo. *Universidad Privada Del Norte*, 30. <http://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
- González, M. (2016). Estrés y desempeño laboral (Estudio Realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango). *Universidad Rafael Landívar, Guatemala*.
- Guarango, P. M. (2022). No Title *הארץ*. הכי קשה לראות את מה שבאמת לנגד העיניים. 8.5.2017, 2003–2005.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación: Roberto Sampieri, Carlos Fernández y Pilar Lucio* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hessels, J., Arampatzi, E., y otros dos autores, Life Satisfaction and Self-employment in Different Types of Occupations, <https://doi.org/10.1080/13504851.2017.1361003>, *Applied Economics Letters*, 25(11), 734-740 (2018).
- Info Capital Humano (2018). El 62% de peruanos se considera adicto al trabajo. *Noticias y Movidas*. Portal de Recursos Humanos. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-62-de-peruanos-se-considera-adicto-al-trabajo/>
- Katerina, R., & Ristovska, A. (2014). The Impact of Globalization on the Business. *Economic Analysis*, 47(3-4), 83- 89. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/287049730_Working_time_around_the_world_Trends_in_working_hours_laws_and_policies_in_a_global_comparative_perspective
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. New York: Simon & Schuster.
- Laguna, M., Self-efficacy, Self-esteem, and Entrepreneurship among the Unemployed, <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00994.x>, *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2), 253-262 (2013).
- Lasso, L. (2015). Estudio comparativo del engagement y el compromiso laboral de las generaciones X e Y. El caso de una empresa de servicios profesionales. [Tesis de magíster]. *Universidad Abierta Interamericana*.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Addison Wesley

- Publishing Company.
- Mansilla, F., & Fabieres, A. (2016) Página de Salud del Ayuntamiento de Madrid.
- 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>
- Matalinares, M., Díaz, G., Arenas, C., Raymundo, O., Baca, D., Uceda, J., y Yaringaño, J. (2017). Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de Lima y Huancayo. *Revista de Investigación En Psicología*, 19(2), 123–143.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v19i2.12894>
- Montoya, N. (2018). Workaholic: causas y síntomas de la adicción al trabajo. Recuperado de: <https://psicologiyamente.com/clinica/workaholic-adiccion-al-trabajo>
- Moreno-Jiménez, B. & Garrosa, E. (2013). Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid: Pirámide. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=532730>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Informe Anual del Empleo 2019. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1483854/Informe%20Anual%20del%20empleo%202019.pdf?v=1608056056>
- Moreno & Hernández (2018). Salud laboral, Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Ed. Piramide. Madrid.
- 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.
- Moreta-Herrera, R., López-Calle, C., & Gordón-Villalba, P. (2018). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos. *Actualidades En Psicología*, 32(124), 112–126.
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-35352018000100112&lang=pt%0Ahttp://www.scielo.sa.cr/pdf/ap/v32n124/2215-3535-ap-32-124-112.pdf
- Mruk, C.J., The Psychology of Self-Esteem: A Potential Common Ground for Humanistic Positive Psychology and Positivistic Positive Psychology,
<https://doi.org/10.1080/08873260802111176>, *The Humanistic Psychologist*, 36(2), 143-158 (2008).
- Ng, T., Sorensen, K. & Feldman, D. (2007). Dimensions, antecedents and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Nuñez-Ramírez, M. A., Banegas-Rivero, R. A., Madrigal-Torres, B. E., & Velarde-Flores, C. L. (2020). The positive side of the college entrepreneur. Self-esteem, satisfaction with life, and optimism in students from Mexico and Bolivia. *Formacion Universitaria*, 13(4), 21–30.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000400021>
- Organización Internacional del Trabajo. (01 de diciembre de 2015). S.O.S. Estrés en el Trabajo: Aumentan los costes de estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor. *Trabajo*, 37, 4 - 5.
- Oates, W. (1968). On being a “workaholic” (a serious jest). *Pastoral Psychology*, 19, 16-20.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The factors about work addiction*. New York: World.
- Ochoa, D. (2015). Relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral de un grupo de trabajadores del área de pre-ventas de una empresa comercial (estudio realizado en una empresa comercial). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Parejas Zafra, M. (2020). Facultad de Ciencias de la Salud Facultad de Ciencias de la Salud. In *NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE MÉTODOS ANTICONCEPTIVOS ENTRE ESTUDIANTES DE MEDICINA HUMANA DEL 1er al 3er AÑO UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN 202*. <http://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).

- 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>
- PQS (2015, marzo 31) ¿Por qué se da la adicción al trabajo? <https://pqs.pe/emprendimiento/por-que-se-da-la-adiccion-al-trabajo-workaholic/>
- 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 de Licenciatura). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú
- Ryff, C. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development, 12*(1), 35-55. doi: 10.1177/016502548901200102
- Ryff, C., & Singer, B. (2013). Know Thyself and Become What You are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. In: D. Fave A. (Ed.), *The Exploration of Happiness* (pp. 97-116). Springer Netherlands. doi: 10.1007/978-94-007-5702-8_6
- Salas-Blas, E. (2019). Las adicciones comportamentales. En C. Rojas Jara. *Drogas: Sujeto, Sociedad y Cultura* (pp. 123-138). Nueva Mirada Ediciones.
- Sanín, A. & Salanova, M. (2015). Análisis Psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora Colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 34*(2), 75-83. DOI: Doi: 10.21772/ripo.v34n2a01
- Sanín-Posada, A., Salanova-Soria, M., & Vera-Villaroel, P. (2019). Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 38*(1), 54–66. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n1a05>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T., W. (2004). Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Scoring_D UWAS.pdf
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology, 57*(2), 173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- 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>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measures of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-cultural research, 43*(4), 320-348.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., Taris, T., & Bakker, A. (2006). Dr Jekyll or Mr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. *Research Companion to Working Time and Work Addiction, 57*(34), 192-217. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/260.pdf>
- Sheldon, K. & Lyubomirsky, S. (2006). Achieving sustainable gains in happiness: Change your actions, not your circumstances. *Journal of Happiness Studies, 7*(1), 55-86. Doi: 10.1007/s10902-005-0868-8
- Seligman, M. (2011). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona: Zeta
- Smith, A. (1976). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Libro I, Capítulo 5: "Of the Real and Nominal Price of Commodities, or of their Price in Labour, and their Price in Money", Chicago, IL, University of Chicago Press
- Spence, J. & Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*(15), 160-178. http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Type, I., & Rosas, M. (2024). *trabajo (DUWAS) en administrativos del sector educación*.

- Tortella-Feliu, M., Baños, R. M., Barrantes, N., Botella, C., Fernández-Aranda, F., García-Campayo, J., et al. (2016). Retos de la investigación psicológica en salud mental. *Clínica y Salud*, 27(1), 37-43. doi: 10.1016/j.clysa.2016.02.001
- Trevelyan, R., Optimism, Overconfidence and Entrepreneurial Activity, <https://doi.org/10.1108/00251740810890177>, *Management Decision*, 46(7), 986-1001 (2008).
- Urbano, E. (2019). Estilos de afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en adolescentes de la escuela de líderes escolares de Lima Norte- 2017. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado de <http://repositorio.rio.upch.edu.pe/handle/upch/6441>
- Uribe, A., Ramos, I., Villamil, I., y Palacio, J. (2018). La importancia de las estrategias de afrontamiento en el bienestar psicológico en una muestra escolarizada de adolescentes. *Psicogente*, 21(40), 440–457. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3082>
- Valenzuela-Mendieta, R. O., & Villegas-Collaguazo, V. E. (2023). *Engagement y su relación con la adicción al trabajo*. 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.31095/investigatio.2023.20.1>
- Verde, J. (2014). Estilos de afrontamiento y satisfacción con la vida en adolescentes de instituciones educativas nacionales de la provincia de Huaral, 2014. *PsiqueMag*, 4(1), 273–286. Recuperado de <https://www.semanticscholar.org/paper/Estilos-de-afrontamiento-y-satisfacci%C3%B3n-con-la-vida-Sevillano/95ef1d6bc0704d0cd40c10d2a6596b4f332cd18e>

7 ANEXOS

Anexo 1: Sumisión de artículo

The screenshot shows the author's submission dashboard. At the top, the journal name is displayed. Below it, there's a navigation bar with 'Flujo de trabajo' and 'Publicación'. Under 'Publicación', there are tabs for 'Envío', 'Revisión', 'Edición', and 'Producción'. The 'Archivos de envío' section shows a list of submitted files, including '01 - ARTÍCULO MariaDeLosAngeles y Wilson_v08 Sumisión.docx' with a date of '31 March 2024'. There are buttons for 'Buscar', 'Descargar todos los archivos', and 'Añadir discusión'. Below this is a section for 'Discusiones previas a la revisión' with a table header including 'Nombre', 'De', 'Última respuesta', 'Respuestas', and 'Cerrado', and a note that 'No hay artículos'.

The screenshot shows an email receipt titled 'Acuse de recibo de envío'. The sender is 'Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo' and the recipient is 'Wilson Cruz'. The email body contains the following text:

Wilson Cruz-Mamani:

Gracias por enviar el manuscrito, "La adicción al trabajo como predictor negativo de satisfacción con la vida en comerciantes Juliaqueños, 2023" a Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo. Con nuestro sistema de gestión de revistas en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento de su progreso a través del proceso editorial:

URL del manuscrito: <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/authorDashboard/submission/1061>
Nombre de usuario/a: wilson123

En caso de dudas, contacte conmigo. Gracias por elegir esta revista para publicar su trabajo.

Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo.
ISSN 2219-7168 | eISSN 2226-1478
E.P. Ciencias de la Comunicación - Facultad de Ciencias Sociales
Universidad Nacional del Altiplano
Av. Floral 1153, Código Postal 21001
Puno, Perú.

Anexo 2: Resolución de expedito



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

RESOLUCIÓN N° 0018-2024/UPeU-FC7E-CF

Ñaña, Lima 07 de febrero de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **MARIA DE LOS ANGELES HUARANCA CHACON** identificado(a) con código Universitario N° 201321212 y **WILSON LUIS LARICO TICONA** identificado(a) con código Universitario N° 201321221, 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): **MARIA DE LOS ANGELES HUARANCA CHACON** y **WILSON LUIS LARICO TICONA**, 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: **MARIA DE LOS ANGELES HUARANCA CHACON** y **WILSON LUIS LARICO TICONA** 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	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtro. Percy Ruben Quispe Choque				
Secretario: MSc. Giovanni Elizabeth Estela Delgado	Maria De Los Angeles Huaranca Chacon	La adición al trabajo como predictor negativo de satisfacción con la vida en comerciantes Juliaqueños, 2023	Jueves 29 de febrero de 2024	Presencial
Vocal: Mg. Wilfredo Oscar Sucapuca Mamani	Wilson Luis Larico Ticona		09:00 Horas	
Asesor: Mtro. Wilson Cruz Mamani				

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodriguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA