UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA

FACULTAD DE HUMANIDADES

Carrera de Psicología

INFLUENCIA DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE JÓVENES TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA

Trabajo de Investigación para optar el Grado Académico de Bachiller en Psicología

MÓNICA GISELL IZQUIERDO NORONHA

SARA LUZGARDI ROMERO PIERA

Asesor:
Dr. Sergio Alexis Dominguez Lara

Lima – Perú
2019

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la Adicción al Trabajo (AT) sobre la Satisfacción Laboral (SL) en jóvenes trabajadores de Lima Metropolitana. Considerando un diseño predictivo transversal (PDT) y un muestreo no probabilístico, participaron 310 jóvenes (56.5% mujeres) que se encontraban trabajando en puestos administrativos y tenían entre 18 y 30 años. Se utilizó la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26. Se observaron correlaciones pequeñas e inversas entre la AT y dos dimensiones de la SL: *Trabajo excesivo* y *Satisfacción con la calidad de la producción* (r = -.131), *Compulsión para trabajar* y *Satisfacción con la calidad de la producción* (r = -.133), y *Trabajo excesivo* con *Satisfacción con la participación* (r = -.120). Asimismo, solo se observó una influencia pequeña de la AT sobre la *Satisfacción con la Calidad de la Producción* (R^2= .014). Contrario a investigaciones previas, los resultados fueron insignificantes, por lo que ninguna de las hipótesis planteadas recibió respaldo empírico. Se discuten posibles explicaciones teóricas y prácticas de los resultados obtenidos.

Palabras clave: adicción al trabajo, satisfacción laboral, jóvenes trabajadores, DUWAS, Cuestionario de Satisfacción laboral S21/26.

Abstract

The aim of this study was to determine the influence of Work Addiction (WA) on Job Satisfaction (JS) of young workers in Metropolitan Lima. Considering a cross-sectional predictive design and a non-probabilistic sampling, 310 young people (56.5% women) who were working in administrative positions and were between 18 and 30 years old participated. The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) and the Job Satisfaction Questionnaire S21/26 were used. Small and inverse correlations were observed between the WA and two dimensions of JS: *Excessive Work* and *Satisfaction with The Quality of Production* (r = -.131), *Work Compulsion* and *Satisfaction with the Quality of Production* (r = -.133), and *Excessive Work* with *Satisfaction with Participation* (r = .120). Likewise, only a small influence of WA on *Satisfaction with Quality of Production* was observed (R^2= .014). Contrary to previous research, the results were insignificant, so none of the hypotheses raised received empirical support. Possible theoretical and practical explanations of the obtained results are discussed.

Key words: workaholism, job satisfaction, young workers, DUWAS, Job satisfaction questionnaire S21/26.

Introducción

El oficio o trabajo es la fuente principal con la que los miembros de una familia se avalan para solventar gastos y requerimientos del hogar. No obstante, el trabajo no se entiende como una actividad para cubrir necesidades básicas. Más bien, en tiempos actuales, las personas trascienden dicha perspectiva y buscan en estas otras oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente. Partiendo de esta situación, es necesario conocer cuál es el escenario laboral en Lima.

En relación con el mercado de trabajo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019a) informó que, en el trimestre de abril, mayo y junio del presente año, la cantidad de Población en Edad de Trabajar (PET) en Lima Metropolitana (incluye al Callao) ascendía a 7 millones 798 mil 600 personas. En cuanto a los componentes de la PET, el 33% conformaba la Población Económicamente No Activa (NO PEA) y el 67% (5 millones 226 mil 800 personas) pertenecía a la Población Económicamente Activa (PEA). De estos últimos, el 93.7% se hallaba en condición de ocupada (PEA ocupada), es decir, se encontraban trabajando, y el 6.3% conformaba la PEA desocupada, es decir, se encontraban buscando activamente trabajo. De acuerdo con el nivel de empleo, solo el 60.3% de la PEA ocupada (3 millones 150 mil 800 personas) se encontraba adecuadamente empleada, y el 33.4% se encontraba subempleada por horas o por ingresos. En el siguiente trimestre de julio, agosto y septiembre (INEI, 2019b), la PET estaba conformada por 7 millones 825 mil 300 personas. Así también, la NO PEA alcanzaba un 33.2% y la PEA un 66.8% (5 millones 228 mil personas). La PEA ocupada comprendía el 94.2% y la PEA desocupada un 5.8%. Además, el 60.8% de la PEA ocupada se hallaba empleada adecuadamente, mientras que el 33.5% estaba subempleado por horas o ingresos.

Por otro lado, en cuanto a las condiciones laborales, un estudio a cargo del Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi (2013) permitió observar que la población adulta de Lima y Callao se encontraba muy satisfecha con: las funciones que realizaba (70.4%), con sus compañeros de trabajo (70.5%), el ambiente físico donde labora (66.9%), con la carga de trabajo diario (56.9%) y con el trato que recibe de sus jefes (57.2%). Solo un 36.5% se encontraba muy satisfecho con la remuneración que percibía. En contraste, según la información brindada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2017), en el 2016, el 74.2% de los jóvenes trabajadores a nivel nacional ocupaban empleos de muy mala (46.5%) y mala calidad (27.7%), y solo el 25.8% se encontraban en

empleos considerados como de buena (13.5%) o muy buena calidad (12.3%). Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) reportó que un 33% de la PEA trabaja de 49 a más horas a la semana, estando establecida legalmente en el país la jornada laboral máxima de 48 horas semanales.

Entonces, a pesar de que el Perú está persiguiendo con éxito el camino del crecimiento económico, corrigiendo área estratégicas (tales como el campo político, educativo, entre otros) para que los trabajadores puedan adaptarse a los cambios organizacionales (García-Vega, 2011; Gomero, 2013), las cifras proporcionadas por el INEI evidencian que los esfuerzos para contrarrestar las dificultades acarreadas por los cambios en el escenario organizacional no están funcionando del todo, porque todavía hay un gran número de peruanos que trabajan en malas condiciones o que se encuentran en búsqueda activa de empleo. Respecto a lo anteriormente mencionado, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) señala que el trabajo puede impactar de forma positiva y/o negativa a los trabajadores. En ambos casos, existen factores individuales y externos (factores psicosociales) que suponen protección o riesgos para los mismos. Estos últimos pueden ocasionarles enfermedades físicas y mentales que dificultan el cumplimiento de los objetivos personales y laborales que se hayan trazado. Entonces, al afectar negativamente la salud de los trabajadores, también se afecta negativamente a las empresas (puesto que disminuye la productividad, ya sea por *absentismo* o por *presentismo*) y a la sociedad.

Concretamente, en la actualidad se observan ciertas condiciones relacionadas al fenómeno conocido como adicción al trabajo, el cual se define como "un daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente" (Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli & Fidalgo, 2008, p.1). Oates (1971, citado en Salas-Blas & Copez-Lonzoy, 2018), quien hizo la primera publicación sobre este fenómeno, lo definió como una necesidad excesiva que impulsa al trabajador a realizar actividades laborales sin considerar su felicidad, salud o relaciones con los demás. Por su lado, Robinson (1997) lo caracterizó como una incapacidad del trabajador, quien no puede apartar las actividades laborales de los intereses personales. Las definiciones de adicción al trabajo presentadas comparten algunos aspectos en común, resaltando que este fenómeno implica cierta *incapacidad* y *daño*. Supone *incapacidad* por controlar impulsos internos de seguir realizando, pensando y sintiendo satisfacción por las actividades laborales en todo momento, sin discriminar el tiempo para otros campos importantes de la

vida. Así también, cuando se refiere a *daño,* hace alusión a las consecuencias contraproducentes que esta tiene sobre la salud física, mental y el ámbito social de la persona adicta.

Otro punto a tratar es el perfil psicológico de los adictos al trabajo o *workaholics*. Según Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Salanova (2006), estos individuos se caracterizan por *tener una alta necesidad de control y un alto compromiso con la organización;* cuando perciben amenazas que van en contra de sus prioridades o de su percepción del éxito, tienden a controlar no solo las situaciones, sino también a sus compañeros para seguir trabajando. De igual manera, intentan obtener más responsabilidades que impliquen más compromiso de su parte, dejando de lado su vida personal. Esto los lleva a *trabajar en horarios fuera de oficina,* por lo que emplean el tiempo que podrían y deberían dedicar a otras actividades para realizar sus actividades laborales. A pesar de que se llevan el trabajo a casa cotidianamente, o para los fines de semana, en sus vacaciones e incluso trabajan estando enfermos, *tienen bajo rendimiento a medio/largo plazo,* ya que *realizan actividades con mucho detalles;* el afán del adicto es seguir trabajando y buscará formas de seguir haciéndolo, por ello, pueden presentar un alto rendimiento en sus actividades en el corto plazo, pero cuando las demandas o exigencias laborales desbordan su capacidad, los efectos a largo plazo son el dejar de ser productivo y de tener alto rendimiento, ya que son propensos a trabajar en lo innecesario (por ejemplo, concentrarse en detalles no tan importantes). De la misma forma, *manipulan la información,* crean situaciones que suponen justificaciones para seguir trabajando, ya sea ocultando o modificando la información de la organización, por tanto, *su nivel de comunicación es insuficiente* y suelen tener dificultades para trabajar en equipo porque no generan confianza y no se comunican de manera efectiva. Otro aspecto a considerar es que *niegan la situación,* es decir, se rehúsan a entender qué es lo que les está pasando, siempre encuentran excusas y formas de seguir trabajando, incluso recibiendo quejas de parte de sus compañeros y familia. Finalmente, *presentan problemas de salud y otros problemas extralaborales,* esto es porque la relación entre la adicción y la aparición de enfermedades es muy estrecha, ya que la persona adicta al trabajo es más propensa a experimentar mayores niveles de estrés y síndrome de burnout; asimismo, cuando se habla de problemas extralaborales se hace referencia a las deficientes relaciones sociales y personales que los adictos al trabajo mantienen fuera de la organización en la que laboran y a la insatisfacción que sienten en el largo plazo cuando creen que la organización no valora sus esfuerzos.

Cabe resaltar que la adicción al trabajo está compuesta por una serie de dimensiones básicas, las cuales son: *incapacidad para delegar,* consiste en la incompetencia del adicto para distribuir actividades y tareas a otros trabajadores, así como para trabajar en equipo; c*ontrol*, se asocia con la tendencia del individuo por controlar actividades y los tiempos de las mismas, el adicto suele incomodarse cuando las situaciones escapan de su dominio; *tendencias compulsivas,* hace referencia a la incapacidad del individuo de relajarse después de realizar una actividad laboral (incluso antes o durante), a*utovalorización*, relacionada a la tendencia del adicto a dar mayor importancia a los resultados del trabajo finalizado que al proceso para conseguirlos; *comunicación deficiente y absorción,* se refiere a la atribución de mayor importancia al trabajo individual, por lo que se deja de lado las relaciones interpersonales (Del Líbano et al., 2006; Flowers & Robinson, 2002; Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005).

Tomando en cuenta lo anteriormente mencionado, Salanova, Del Líbano y Llorens (2013) distinguen tres niveles sobre los que este fenómeno tiene consecuencias. A nivel individual, las personas adictas al trabajo presentan problemas de sueño, síntomas de estrés, síndrome de burnout, problemas extralaborales, pobre comunicación, fatiga, trastornos psicológicos, problemas de salud (respiratorios), impulsividad, entre otros (Akerstedt, Fredlund, Gillberg & Jansson, 2002; Buelens & Poelmans, 2004; Salanova et al., 2016; Sonnentag, 2003). A nivel organizacional, los workaholics presentan bajo rendimiento a largo plazo, dificultad para delegar, suelen inmiscuirse en el trabajo de otros para asegurarse de que lo hicieron bien, terminan por hacer su trabajo solos, crean ambientes rígidos, entre otros (Porter, 2001; Mudrack & Naughton, 2004; Shimazu, Schaufeli & Taris, 2010). A nivel social, las personas adictas presentan dificultades en su matrimonio con mayor tasa de separación física y emocional con su pareja, tienden a formar familias disfuncionales, a formar hijos con adicción y con problemas de salud mental, etc. (Robinson, Flowers & Carrol, 2001). Para concluir la aproximación teórica de este fenómeno, es necesario conocer el Modelo de afecto-cognición-conducta, el cual fue creado por Ng, Sorensen y Feldman (2007). Los autores consideran que la adicción al trabajo tiene una línea base de antecedentes en las teorías de la adicción (tales como las disposiciones, las experiencias socioculturales y los refuerzos conductuales) y le atribuyen tres dimensiones a esta variable: a) afecto, b) cognición y c) conducta. De acuerdo a su modelo, el individuo experimenta adicción al trabajo si este conduce su vida en competitividad con sus compañeros, tiene valores relacionados con el éxito, encuentra recompensas y motivadores intrínsecos y extrínsecos,

entre otros. Asimismo, afirman que se hace evidente la dimensión afectiva cuando el adicto siente placer, disfrute o culpa por el trabajo; la dimensión cognitiva se evidencia cuando el adicto presenta síntomas de ansiedad por seguir trabajando y la dimensión referida a la conducta se evidencia cuando el adicto realiza sus actividades laborales en demasía, incluso cuando estas interfieren con su vida personal. Finalmente, como producto de la interrelación entre los antecedentes y las dimensiones, el trabajador es propenso a sufrir un bajo rendimiento a largo plazo, un deterioro en su salud física y mental, relaciones laborales pobres, etc. (Salanova et al., 2013).

Conviene destacar que el modelo teórico afecto - cognición - conducta de la adicción al trabajo comprueba la relación estrecha que existe entre este fenómeno y la satisfacción laboral. Para Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), "la satisfacción laboral es, pues, una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo." (p. 347). Los autores consideran que esta es una forma integradora de abordar esta variable, ya que las actitudes están constituidas por tres componentes. El primer componente (cognitivo) emerge como resultado de un proceso evaluativo consciente de las experiencias laborales y las condiciones y características del trabajo. El segundo componente (afectivo) se relaciona con la respuesta emocional experimentada por los individuos hacia su trabajo y como consecuencia del mismo. El último componente (conativo) hace referencia a las disposiciones conductuales previas o intenciones hacia un objeto (en este caso, el trabajo) (Thompson & Phua, 2012, citado en Pujol-Cols & Dabos, 2018; Morán, 2005).

Existen varias teorías sobre la satisfacción laboral, pero en esta investigación se abordará el modelo de la satisfacción de facetas. Según Lawler (1973), la satisfacción con el trabajo resulta de dos procesos de comparación: uno intrapersonal y otro interpersonal. De la misma forma, son dos los elementos que el individuo compara: el primer elemento "a", abarca lo que el trabajador estima que merece recibir como consecuencia de su trabajo y el segundo elemento "b", abarca sus percepciones sobre lo realmente recibe. Las nociones sobre lo que realmente obtiene provienen de los resultados efectivamente recibidos en su puesto y los resultados y recompensas que alcanzan los demás (específicamente quienes asume como referentes); mientras que las nociones sobre lo que debería recibir resultan del contraste que hace de las recompensas que obtienen sus referentes y las características del trabajo que realiza. Asimismo, tras comparar los dos elementos, el trabajador puede percibir alguno de

estos tres resultados finales: satisfacción laboral (a = b), insatisfacción laboral (a > b) o la experiencia de culpabilidad - inequidad (a < b). Por último, Lawler sostiene que para establecer la satisfacción laboral general de un empleado es necesario sumar la satisfacción específica respecto a las distintas facetas de la misma, pero antes de esto, debe asignarse un factor de ponderación a cada faceta que permita obtener un valor estimado que sea proporcional al grado de importancia que tienen para el trabajador (Morán, 2005; Bravo et al., 1996; Cavalcante, 2004).

Considerando entonces la aproximación teórica mencionada anteriormente, se concibe a la satisfacción laboral como una variable multidimensional. Bravo et al. (1996) señalan que las dimensiones más citadas son: satisfacción con las condiciones laborales, con la carga de trabajo, con la estabilidad laboral, satisfacción intrínseca y extrínseca general, con los superiores y subordinados, con la paga, etc. Por su lado, Locke (1976, citado en Cavalcante, 2004), describió nueve dimensiones, siendo estas: satisfacción con el trabajo, con la organización y dirección, con el reconocimiento, con el jefe, con el sueldo, con las promociones, con los beneficios, con los colegas de trabajo y con las condiciones de trabajo.

En cuanto a las consecuencias de la satisfacción laboral para los trabajadores y las organizaciones, se ha demostrado que esta tiene un impacto directo favorable en las actitudes de los individuos ante sí mismos, la vida y sus familiares, su salud física y mental, longitud de la vida, etc. Por otro lado, los principales efectos negativos que tiene en las organizaciones son: baja productividad, alta rotación, mayores niveles de accidentabilidad y ausentismo, falta de creatividad e inhibición de parte de los empleados, dificultad de los mismos para trabajar en grupo, mayor resistencia al cambio, etc. (Fuentes, 2012).

En síntesis, los trabajadores que experimentan satisfacción, placer y/o disfrute en lo que hacen (dimensión afectiva) tienen mayores probabilidades de desarrollar adicción al trabajo, pues demuestran dicho afecto mediante acciones como quedarse más tiempo en el trabajo (dimensión conativa) y moldean su forma de pensar para justificar tales acciones (dimensión cognitiva) (Salanova et al., 2013). Esto queda demostrado en estudios cuyos resultados comprobaron que los trabajadores que sienten altos niveles de satisfacción laboral son los mismos que pasan más horas trabajando; sin embargo, estos niveles altos de satisfacción general y extralaboral a corto plazo (incluye relaciones interpersonales, familiares, sociales) resultan, a largo plazo, convirtiéndose en niveles más bajos como consecuencia de la

adicción al trabajo (Del Líbano, García, Llorens & Salanova, 2003; Snir & Harpaz, 2004; Vega & Moyano, 2010).

Por otro lado, es necesario hacer mención a la evidencia empírica nacional e internacional sobre el estudio de la adicción al trabajo y satisfacción laboral, puesto que los estudios previos nos permiten comprender la relación que las variables tienen en diferentes contextos y condiciones de trabajo.

Rocha (2017) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral, adicción al trabajo, la inseguridad laboral y las dimensiones de la personalidad. El diseño de su estudio fue descriptivo-correlacional y su muestra, de tipo no probabilístico con método de muestreo intencional y circunstancial, estuvo conformada por 60 trabajadores de dos empresas de Lima (35 mujeres) y contó con criterios de inclusión generales tales como la aceptación del consentimiento informado, tener entre 18 y 60 años y estar trabajando bajo la modalidad de contrato administrativo y/o prácticas (en planilla). Para la recolección de datos utilizó cuatro instrumentos: la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Palma (2005), la cual tiene cuatro dimensiones: *a) Significación de la Tarea (ST), b) Condiciones de Trabajo (CT), c) Reconocimiento Personal y/o Social (RP)* y *d) Beneficios Económicos (BE)*; la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10) - versión adaptada por Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli (2010), la cual está conformada por dos dimensiones: *a) Trabajo Excesivo (TE) y b) Compulsión para trabajar (TC)*; el Inventario de Personalidad (NEO-FFI) - versión adaptada al contexto peruano por Cassaretto y Martínez (2011) y la Escala de Percepción de Inseguridad Laboral elaborada por De Witte (2000). Sus resultados evidenciaron una correlación múltiple alta entre sus variables de estudio (r = .668) y un tamaño del efecto grande (R^2= .446). Específicamente, los resultados mostraron que existe una correlación inversa entre satisfacción laboral y la adicción al trabajo (r = -.418) (no se reportan los resultados por subdimensión), es decir, a menor satisfacción, mayor adicción al trabajo (y viceversa). Por otro lado, se observó que dicha correlación es baja en las mujeres (r = -.334) y mediana en los hombres (r = -.456). De la misma forma, esta correlación es baja en los trabajadores del sector privado (r = -.271) y mediana en los trabajadores del sector público (r = -.440). Se reportó también que la correlación es alta en los trabajadores que tienen entre 20 y 40 años (r = -.690). La autora concluyó que la satisfacción laboral, la inseguridad laboral y las dimensiones de la

personalidad explican variaciones en la adicción al trabajo, no obstante, existen otras variables predictoras que deben ser estudiadas.

Colín y Simón (2014) realizaron un estudio sobre la adicción al trabajo, la satisfacción y el desempeño laboral de personal ejecutivo en México. Tuvieron como objetivos determinar la relación entre sus tres variables de investigación y estimar la proporción de ejecutivos de una empresa que presentan adicción al trabajo y los factores que la explican. Su muestra estuvo conformada por 74 ejecutivos de una multinacional mexicana y los instrumentos que utilizaron fueron la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10) - adaptada por Del Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli (2010) y la Escala de Satisfacción laboral de Cook, Wall y Warr (1981), que mide la satisfacción laboral general y está dividida en dos dimensiones: *a) factores intrínsecos* (referentes a factores inherentes al trabajo, tales como los retos, logros, responsabilidades, entre otros) y *b) factores extrínsecos* (referentes a condiciones de trabajo, tales como políticas de empresa, seguridad en el trabajo, iluminación, etc.). Para medir el desempeño laboral de los participantes solicitaron dicha información al área de Recursos Humanos de la organización. Sus resultados evidenciaron que cerca del 29% del personal ejecutivo presenta adicción al trabajo. Asimismo, encontraron correlaciones positivas y significativas entre la adicción al trabajo y: la satisfacción laboral general (r = .789; p < .01), sus dos subdimensiones (factores intrínsecos (r = .775; p < .01) y factores extrínsecos (r = .780; p < .01)) y el desempeño laboral (r = .314; p < .01). Los investigadores concluyeron que el perfil del ejecutivo mexicano adicto al trabajo engloba variables como la edad, puesto de trabajo, la cantidad de horas que trabaja y la antigüedad en la compañía, y que la adicción al trabajo puede ser explicada a partir del trabajo excesivo, la compulsión por trabajar y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral.

Vega y Moyano (2010) realizaron una investigación que tuvo como finalidad obtener indicadores de adicción al trabajo e identificar si estos se asocian con la satisfacción laboral y familiar de académicos de una universidad pública chilena. En este estudio correlacional, los autores trabajaron con una muestra final de 105 académicos (73,3% hombres) y utilizaron tres instrumentos para la recolección de datos: el Test de Riesgo de Adicción Laboral (Work Adicction Risk Test - WART) de Robinson (1989); el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989), el cual está compuesto por cinco dimensiones: *a) Satisfacción con la supervisión, b) Satisfacción con el ambiente físico, c) Satisfacción con las prestaciones recibidas, d) Satisfacción intrínseca por su trabajo* y *e) Satisfacción con la*

participación; y la Escala de Satisfacción Familiar por Adjetivos (ESFA) de Barraca y López-Yarto (1997). Los resultados demostraron que existe una correlación negativa y significativa entre Satisfacción Laboral (SL) y Adicción al Trabajo (AT) (r = -.325; p < .01). Asimismo, solo cuatro dimensiones de SL se correlacionaron de manera negativa y significativa con AT (*no se reportan resultados por dimensiones de Adicción al Trabajo)*: Satisfacción con la Supervisión (r = -.354; p < .01); Satisfacción con las prestaciones (r = -.195; p < .01); Satisfacción Intrínseca (r = -.366; p < .01) y Satisfacción con la Participación (r = -.254; p < .01). Además, encontraron que las mujeres presentan correlaciones significativas mayores que los hombres entre AT y la Satisfacción laboral general (r = -.718; p < .01), Satisfacción Intrínseca (r = -.663; p < .01), Satisfacción con la Supervisión (r = -.675; p < .01). Los autores concluyeron que desarrollar algún nivel de AT es suficiente para que la SL se vea alterada. Asimismo, sugieren la existencia de solo dos etapas de desarrollo de AT: en la primera etapa, en la que los niveles de AT son muy bajos, la SL no se ve afectada, es decir, el nivel de satisfacción laboral es elevado, pero conforme pasa el tiempo y se desarrolla la AT (segunda etapa), ese nivel de satisfacción laboral elevado disminuye; validando la adicción al trabajo con un fenómeno dañino.

Kosevic y Loh (2015) llevaron a cabo una investigación que tuvo como propósito identificar el papel mediador de la autoeficacia en la adicción al trabajo, la satisfacción laboral y el burnout. Trabajaron con una muestra final de 268 trabajadores (41 mujeres) de una empresa automotriz en Australia y los instrumentos que utilizaron para recabar sus datos fueron: la DUWAS-10; el Index of Job Satisfaction de Brayfield y Rothe (1951), compuesto por 18 reactivos que determinan el nivel de satisfacción (alto o bajo); la General Self Efficacy Scale (GSE) de Schwarzer y Jerusalem (1995) y el Shirom-Melamed Burnout Measure (2006). En cuanto a sus resultados, obtuvieron que la adicción al trabajo (AT, variable predictora) se relaciona positivamente con la satisfacción laboral (SL) (β = .16; $t_{(267)}$ = 2.20; p < .05), y que solo explicaba el 1.8% de variabilidad en la SL (*no se reportan resultados por dimensiones de AT ni de SL*). Cuando la autoeficacia fue considerada como variable mediadora entre AT y SL, la AT resultó ser un predictor insignificativo (β = .11; $t_{(267)}$ = .07; p = .13). Las autoras concluyeron que la autoeficacia media completamente la relación entre AT y SL.

En resumen, queda demostrado en estos estudios la relación significativa entre las variables. No obstante, esta relación tiene un efecto en el tiempo, es decir, durante los

primeros meses trabajados la satisfacción laboral está en su máximo apogeo, pero con el paso del tiempo, la satisfacción laboral disminuye, debido básicamente a la gran importancia que los adictos al trabajo le otorgan al poder, satisfacción por seguir con tareas importantes y por el trabajo duro que perciben en su ambiente. Por otro lado, ciertas dimensiones de la satisfacción laboral general (tales como dimensión intrínseca y la satisfacción con la supervisión) son relevantes en la adicción al trabajo, porque depende de las funciones y actividades inherentes al puesto de trabajo que se tiene para permitirse ser workaholic. Para terminar, el último estudio señala que existen otras variables que pueden ser *amortiguadoras* para la adicción al trabajo, en este caso, la autoeficacia tiene un papel importante para que el individuo obtenga el control del ambiente y/o de la situación laboral, y logre también un balance vida-trabajo con apropiadas estrategias y habilidades de afrontamiento.

¿Influye la adicción al trabajo en la satisfacción laboral de jóvenes trabajadores de Lima Metropolitana?

Determinar si la adicción al trabajo influye significativamente en la satisfacción laboral de jóvenes trabajadores de Lima Metropolitana.

Los trabajadores que sufren de adicción al trabajo fomentan el individualismo, competencia entre compañeros, desconfianza en la calidad de trabajo de su equipo, entre otros inconvenientes típicos de este fenómeno que no contribuyen a la buena salud (física, mental y psicológica), sobre todo, porque estos efectos intervienen en la percepción del ambiente de trabajo de los demás trabajadores y repercute de manera directa en su desempeño (Colín, 2017; Porras & Parra, 2018). Por otro lado, las personas que trabajan más horas de lo estipulado a su contrato laboral, pero que no sufren de adicción al trabajo, sino que solo están comprometidos con la empresa y sus objetivos, a pesar de trabajar más horas, gozan de excelente salud, están más vigorosos y tienen resultados positivos en su desempeño, contribuyendo positivamente a la satisfacción laboral de sus compañeros (Vega & Moyano, 2010). Por ello, el detectar e identificar a tiempo la adicción al trabajo en los trabajadores previene la insatisfacción laboral, así como los demás perjuicios mencionados. En este sentido, debido a los daños psicosociales que ocasionan los efectos de la adicción al trabajo, resulta importante comprender qué tanta influencia tienen las dimensiones de dicha variable en las de la satisfacción laboral, ya que las condiciones del mercado laboral peruano suponen efectos directos sobre ambas y contar con literatura al respecto ayudará a encaminar

las acciones de promoción, prevención y corrección que los trabajadores y empresas necesitan.

$H_{general}$: La adicción al trabajo (AT) influye significativamente en la satisfacción laboral (SL) de jóvenes trabajadores de Lima Metropolitana.

H_1: La adicción al trabajo influye significativamente en la satisfacción intrínseca de jóvenes trabajadores de Lima Metropolitana.

H_2: La adicción al trabajo influye significativamente en la satisfacción con la supervisión de jóvenes trabajadores de Lima Metropolitana.

H_3: La adicción al trabajo influye significativamente en la satisfacción con la calidad de producción de jóvenes trabajadores de Lima Metropolitana.

H_4: La adicción al trabajo influye significativamente en la satisfacción con la participación de jóvenes trabajadores de Lima Metropolitana.

Método

Tipo y diseño de investigación

El presente proyecto se encuentra categorizado dentro de los estudios predictivos, mismos que se pueden distinguir por tres características principales: a) los participantes no son seleccionados necesariamente de manera aleatoria, b) las variables son de naturaleza cuantitativa y no son manipuladas y c) el análisis estadístico de los datos corresponde a una matriz correlacional o de covarianzas. Específicamente, el diseño de investigación es predictivo transversal (DPT), ya que el objetivo es explorar la relación funcional entre la(s) variable(s) predictora(s), que en este caso es AT, sobre la variable criterio SL (Ato, López & Benavente, 2013).

Participantes

Se contó con la participación de 310 jóvenes trabajadores (56.5% mujeres) de Lima (89.7%) y Callao (10.3%). Las edades oscilan entre los 18 y 30 años (M_{edad} = 25.73, DE = 2.642). Respecto a su grado de instrucción, 72.9% finalizaron sus estudios universitarios y el 19.4% aún se encuentran estudiando. Los puestos de trabajo más frecuentes son Analistas (30.6%), Asistentes (28.7%) y Practicantes (15.5%). Asimismo, el tiempo de permanencia en su actual trabajo fluctúa entre 1 y +96 meses ($M_{permanencia}$ = 15.50, DE = 15.329). Por último, la cantidad de horas de trabajo extra fluctúa entre 1 y +21 horas ($M_{horas\ extras}$ = 8.166, DE = 5.1829) (Véase Apéndices, Tabla 3).

Los participantes fueron elegidos siguiendo un muestreo no probabilístico - por conveniencia. Este tipo de muestreo consiste en la selección de una muestra accesible, es decir, están disponibles para la resolución del estudio de investigación (Pérez, Guerrero, Madrigal & Giraldo, 2018). Los criterios de inclusión para los participantes fueron: jóvenes de entre 18 a 30 años, que se encuentren trabajando actualmente en puestos administrativos, que residan en distritos de Lima o Callao y que sean considerados dentro de la Población Económicamente Activa (PEA). Por último, como criterios de eliminación, no se tomó en cuenta a los participantes que no completaron correctamente los cuestionarios establecidos.

Instrumentos

Dutch Work Addiction Scale (DUWAS - Schaufeli & Taris, 2003).

Esta escala que evalúa la adicción al trabajo consta de 20 ítems que son presentados en formato Likert y son puntuados de la siguiente manera: (1) (Casi) Nunca, (2) A veces, (3) A menudo y (4) (Casi) Siempre. Está conformada por dos dimensiones. La primera dimensión, *Trabajo Excesivo*, está compuesta por nueve reactivos (3; 4; 6; 8; 11; 13; 14; 17; 19) y evalúa la cantidad de trabajo asumida por el individuo adicto (dentro del horario de oficina como fuera de ella, incluyendo su tiempo libre). La segunda dimensión, *Compulsión para trabajar,* está compuesta por siete reactivos (2; 5; 7; 9; 12; 15; 18) y evalúa la necesidad irresistible de trabajar constantemente (o de pensar en temas relacionados de ansiedad o culpa). Además, cuenta con un apartado adicional, *Overwork,* que está conformado por cuatro ítems (1; 10; 16; 20) relacionados a los aspectos más habituales en la descripción de las personas adictas al trabajo. En cuanto a sus características psicométricas, la versión original obtuvo valores satisfactorios de consistencia interna, alcanzando ambas dimensiones coeficientes $\alpha \geq .80$ (Butucescu & Uscătescu, 2013; Schaufeli, Taris & Rhenen, 2008; Souza, Pinto, Cyrre, Hutz & Schaufeli, 2018). Los autores permiten el libre uso de esta escala en investigaciones con fines académicos.

Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Dominguez-Lara, Calderón-De la Cruz & Arroyo-García, 2016).

Este cuestionario fue diseñado por Meliá et al. (1990) y es una de las versiones breves creadas en base al Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales S4/82 de Meliá, Peiró y Calatayud (1986). Está compuesto por 26 ítems que tienen opción de respuesta en formato dicotómico (Verdadero o Falso) y evalúa cuán satisfechos están los trabajadores dentro de su ambiente laboral. Cuenta con 6 dimensiones, las cuales son: 1) *satisfacción con la supervisión y la participación en la organización,* 2) *satisfacción con el ambiente físico de trabajo,* 3*) satisfacción con las prestaciones materiales y recompensas complementarias,* 4) *satisfacción intrínseca del trabajo,* 5) *satisfacción con la remuneración, las prestaciones básicas y la seguridad en el empleo, y* 6) *satisfacción con las relaciones interpersonales.*

En el presente estudio se hizo uso de la versión adaptada al contexto peruano por Dominguez-Lara, Calderón-De La Cruz & Arroyo-García (2016). Esta versión considera un

formato ordinal tipo Likert de cinco opciones de respuesta, siendo estas: (0) Totalmente en desacuerdo, (1) En desacuerdo, (2) Ni en acuerdo ni en desacuerdo, (3) De acuerdo y (4) Totalmente de acuerdo. Cuenta con 4 dimensiones: la primera dimensión, *Satisfacción Intrínseca,* está compuesta por cinco ítems (1; 2; 3; 4; 5) que evalúan la satisfacción que genera el trabajo por sí mismo; la segunda dimensión, *Satisfacción con la Supervisión*, engloba también cinco reactivos (13; 14; 15; 16; 17) que evalúan la satisfacción con el apoyo recibido de los superiores y las relaciones personales para con ellos; la tercera dimensión, *Satisfacción con la Calidad de Producción*, contiene cuatro reactivos (23; 24; 25; 26) que miden la satisfacción con los materiales y ciertas condiciones de trabajo, así como con los resultados obtenidos; y la cuarta dimensión, *Satisfacción con la Participación*, está compuesta por seis ítems (10; 11; 19; 20; 21; 22) que miden la satisfacción con las oportunidades para tomar decisiones y la igualdad y justicia de trato recibido en la empresa. En cuanto a sus características psicométricas, la escala total obtiene un valor de KMO de .759 ($p < .01$) y sus dimensiones obtienen valores que oscilan entre $\alpha = .75$ y .85. Los autores permiten el libre uso de esta escala en investigaciones con fines académicos.

Procedimientos

Para la validación de contenido de la DUWAS, se seleccionó a una cantidad considerable de jueces expertos para evaluar los ítems en base a dos aspectos significativos: *claridad* (si son claros y comprensibles para evaluar) y *relevancia* (si el reactivo es representativo para la evaluación de la dimensión). Se estipuló un plazo de dos semanas para la recolección de las respuestas de los jueces, a quienes se les envió un formato de evaluación a sus correos profesionales y/o personales. Finalmente, fueron 7 los jueces expertos que respondieron (4 hombres, 3 mujeres), los cuales se caracterizan por ser profesionales con especializaciones en Psicología de las Adicciones (2), Psicología Organizacional (4) e Investigación (1). Se trasladaron sus puntuaciones a Excel para analizar cada ítem considerando el coeficiente V de Aiken. Todos los ítems obtuvieron puntajes superiores a .60, por tanto, ninguno de estos fue removido pues miden apropiadamente el constructo adicción al trabajo. No obstante, se tomaron en cuenta las recomendaciones de los expertos para realizar ciertas adecuaciones semánticas en el ítem 9.

Por otro lado, respecto a la recolección de datos, esta se llevó a cabo mediante publicaciones por redes sociales y redes profesionales (Facebook y LinkedIn). Los cuestionarios fueron desarrollados en la plataforma de Google Forms. En la primera sección

del formulario en mención, los participantes visualizaron el consentimiento informado, que toma en cuenta aspectos éticos y les precisa el objetivo del estudio, su rol en el mismo, el tiempo que les tomaría realizar los cuestionarios y que su participación es totalmente voluntaria, anónima y confidencial, así como que pueden abandonar el desarrollo de los cuestionarios si así lo creen conveniente. Las siguientes tres secciones incluyen los datos sociodemográficos y los dos instrumentos que evalúan las variables de estudio (AT y SL). Asimismo, si los participantes tuvieran alguna pregunta en cuanto a los ítems o sobre los datos recolectados, tienen indicados los correos de contacto de las investigadoras para disipar sus dudas.

…..Posteriormente, las respuestas de los participantes fueron descargadas en formato Excel. Esta base de datos fue revisada por las investigadoras para verificar la validez de las respuestas, siguiendo ciertos criterios de inclusión y de eliminación. Por tal motivo, de las 461 respuestas recibidas, solo 310 participantes cumplían con los criterios requeridos, siendo este el tamaño de la muestra final. Por último, la base de datos ya revisada fue procesada en el programa SPSS, versión 25, para el análisis estadístico correspondiente.

Análisis de datos

Se realizó el análisis de confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Según Nunnally (1978, citado en Meneses et al., 2013), para fines de investigación, el valor mínimo aceptable de α es .70. Además, se analizó la normalidad de los datos tomando en cuenta la asimetría y curtosis.

Posteriormente, se llevó a cabo un análisis de correlación utilizando el coeficiente de Pearson, los $r \geq .20$ son considerados como significativos (Ferguson, 2009) y calificados como correlaciones pequeñas ($r \geq .10$), medianas ($r \geq .30$) y grandes ($r \geq .50$) (Dominguez-Lara, 2017). Para finalizar, se realizó el análisis de regresión múltiple, que permite determinar cuánta variabilidad de las puntuaciones de la variable criterio (SL) es explicada por las variaciones de la variable predictora (dimensiones de la AT). Se interpretaron estos resultados a través del R cuadrado ajustado y la magnitud de los coeficientes beta estandarizados (β). Visto bajo un enfoque de magnitud del efecto, el R^2 es calificado como pequeño ($.01 \leq R^2 < .25$), mediano ($.25 \leq R^2 < .64$) y grande ($R^2 \geq .64$) (Dominguez-Lara, 2017). Por otro lado, son considerados como significativos los $\beta \geq .20$ (Ferguson, 2009) y

son interpretados como débiles ($.20 \leq \beta < .50$), moderados ($.50 \leq \beta < .80$) y fuertes ($\beta \geq .80$) (Dominguez-Lara, 2017).

Resultados

Análisis descriptivo y correlacional

En cuanto a la confiabilidad de las dimensiones de AT, ambas obtuvieron un $\alpha > .70$, considerándolas como aceptables para medir dicho constructo. La dimensión *Compulsión para trabajar* obtuvo un coeficiente alfa de .697, considerado como cuestionable, pero después de eliminar el ítem 2, alcanzó el $\alpha = .719$. Por otro lado, en cuanto a las dimensiones de la SL, se observa que todas tienen un $\alpha > .80$, considerándolas como buenas para medir el constructo en mención.

Se encontró que la desviación de los datos en cuanto a la normalidad no fue elevada, puesto que los estadísticos de asimetría (g_1) y curtosis (g_2) se mantuvieron en un rango aceptable (±1.5) (Pérez & Medrano, 2010). En base a esto, solo se encontraron correlaciones pequeñas ($r \geq .10$) e inversas entre la adicción al trabajo y dos dimensiones de satisfacción laboral: *Trabajo excesivo* y *Satisfacción con la calidad de la producción* ($r = -.131$), *Trabajo excesivo* y *Satisfacción con la participación* ($r = -.120$), y *Compulsión para trabajar* con *Satisfacción con la calidad de la producción* ($r = -.133$). No obstante, ninguna es significativa ($r < .20$) (Tabla 1).

Tabla 1
Confiabilidad, análisis descriptivo y análisis correlacional de las dimensiones de AT y SL

		Análisis descriptivo					***Análisis correlacional***					
		A	*M*	*DE*	g^1	g^2	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
Adicción al trabajo												
1.	Trabajo excesivo	.743	20.34	4.593	.225	-.425	1					
2.	Compulsión para trabajar	.719	13.28	3.600	.191	-.434	.707**	1				
Satisfacción laboral												
3.	Satisfacción intrínseca	.854	13.92	4.054	-.609	-.076	-.061	-.097	1			
4.	Satisfacción con la supervisión	.910	13.94	4.664	-.709	.029	-.073	-.044	.737**	.1		
5.	Satisfacción con la calidad de la producción	.873	10.70	3.554	-.562	.154	-.131*	-.133*	.721**	.802**	1	
6.	Satisfacción con la participación	.899	17.06	5.190	-.667	.098	-.120*	-.085	.772**	.895**	.804**	1

Nota: M=Media; DE=Desviación estándar; g^1=asimetría; g^2=curtosis
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)
* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Análisis de regresión

Se aprecia que las dimensiones de Adicción al trabajo no influyen en la *Satisfacción intrínseca* (R^2 = .003), ni en la *Satisfacción con la supervisión* (R^2 = 0). No obstante, se observa una influencia pequeña de las dimensiones de AT sobre la *Satisfacción con la calidad de la producción* (R^2 = .014). Finalmente, se aprecia que las dimensiones de Adicción al trabajo no influyen en la *Satisfacción con la participación* (R^2 = .008). Ninguna de las hipótesis propuestas recibió respaldo empírico (β < .20) (Tabla 2).

Tabla 2
Análisis de la influencia de la AT sobre las dimensiones de SL

	Satisfacción intrínseca		Satisfacción con la supervisión		Satisfacción con la calidad de la producción		Satisfacción con la participación	
	B	*t*	*B*	*t*	*β*	*t*	*β*	*t*
Trabajo excesivo	.015	.188	-.085	-1.052	-.073	-.917	-.119	-1.488
Compulsión para trabajar	-.107	-1.337	.016	.199	-.081	-1.019	-.001	-.012
F	1.465		.849		3.197		2.238	

Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo determinar si la AT influye significativamente en la SL de jóvenes trabajadores de Lima Metropolitana. Los resultados obtenidos evidencian que las variables de estudio son independientes entre sí, es decir, que la AT no influye de manera significativa en la SL. Esto no es congruente con lo encontrado por Rocha (2017), quien reportó una influencia grande de AT sobre SL y otras dos variables. De la misma forma, Kosevic y Loh (2015) reportaron que AT tiene una influencia pequeña en la SL; sin embargo, cuando se adiciona otra variable predictora (autoeficacia) en la relación entre AT y SL, la AT ya no resulta ser un predictor significativo. Para ambos casos, cabe mencionar que la SL ha demostrado tener una mayor relación (incluso muy alta y/o perfecta) con otras variables, tales como clima organizacional (Romero, 2018) y compromiso organizacional (Cabanillas, 2018). En este sentido, una posible explicación a los resultados obtenidos es que estas otras variables podrían ser factores protectores (mediadores o amortiguadores) de la SL que contrarrestarían el efecto que podría tener la AT sobre ella, lo cual suscita que la AT no sea un predictor significativo.

Por otro lado, tomando en cuenta el análisis correlacional, se encontraron correlaciones pequeñas ($r > .10$) e inversas entre AT y SL, sin embargo, no son significativas. Estos resultados difieren a los reportados por Rocha (2017) y Vega y Moyano (2010), quienes encontraron correlaciones inversas medianas ($r > .30$) entre las variables. En este punto, un factor a considerar es que también se han reportado correlaciones positivas entre AT y SL (Kosevic & Loh, 2015; Colín & Simón, 2014), es decir, que, a mayor adicción al trabajo, mayor satisfacción laboral. Entonces, a pesar de que la adicción al trabajo es un constructo que ha sido definido tanto desde una perspectiva positiva como negativa, esta última visión es la que más predomina en las diversas investigaciones (Andreassen, Pallesen, Moen, Bjorvatn, Waage & Schaufeli, 2018; Salanova et al., 2016; Shimazu et al., 2010, etc.), pues se ha demostrado que se relaciona con consecuencias perjudiciales para los trabajadores, las organizaciones y la sociedad (Salanova et al., 2013). Independientemente de las perspectivas, la dedicación excesiva de los workaholics tiene como objetivo la evitación, por tanto, su finalidad no es recibir refuerzos positivos y no estaría ligada a la satisfacción laboral (Salas-Blas & Copez-Lonzoy, 2018).

En cuanto a la primera hipótesis, los datos analizados revelan que la AT no se relaciona ni influye significativamente en la *Satisfacción intrínseca*. Esto quiere decir que las variaciones en la compulsión por trabajar o el trabajo excesivo no necesariamente repercuten en aspectos como el agrado que causa el trabajo por sí mismo y el puesto que se tiene, así como el salario que se percibe, etc. De acuerdo con los datos recabados en la dicha demográfica, el 66.1% de los jóvenes trabajadores laboran semanalmente más horas de lo estipulado en su contrato (entre 1 a 30 horas extras de trabajo), sin embargo, no necesariamente lo hacen porque sienten compulsión por trabajar. Chacaltana (2005) plantea que los jóvenes se encuentran en los inicios de su vida laboral, y percibiéndose más vulnerables ante el mercado de trabajo, pues tienen menor experiencia y preparación en comparación a otros grupos generacionales, pueden verse motivados a trabajar excesivamente para nivelar la brecha. De la misma forma, Urrutia y Cuenca (2018) afirman que la informalidad, inadecuación ocupacional, inestabilidad y los bajos ingresos son algunos de los obstáculos que los jóvenes de Lima Metropolitana deben enfrentar en el campo laboral. Entonces, conociendo que parte de sus motivaciones intrínsecas son el aprendizaje y el poder ascender prontamente, y sumándole las condiciones externas mencionadas anteriormente, los jóvenes trabajadores en Lima Metropolitana trabajan en exceso, pero esto no es atribuible a la adicción al trabajo.

En relación a la segunda hipótesis, el análisis de los datos revela que la AT no se relaciona ni tiene influencia significativa en la *Satisfacción con la Supervisión*. Esto significa que el grado de supervisión no es una variable que predispone a la persona adicta al trabajo a actuar como tal, puesto que la proximidad y/o relación con los superiores o jefes inmediatos no cala o resta importancia a la necesidad interior del individuo de seguir trabajando. Los resultados obtenidos en esta investigación no son congruentes con los reportados por Vega y Moyano (2010), quienes encontraron una relación negativa y significativa de la AT sobre esta dimensión, es decir, que a menor percepción de apoyo del jefe o supervisor inmediato (mediante procesos de retroalimentación, recursos y materiales necesarios de trabajo, entre otros), mayor es la posibilidad de desarrollar AT. Una posible explicación a que la AT no influya en esta dimensión de SL está relacionada a las características propias de los *millennials*, los cuales tienden a preferir un trabajo flexible, no les atrae la supervisión minuciosa de sus líderes en cada paso de sus actividades, les basta con saber cuándo y cómo finalizar sus tareas para demostrar su productividad y esperan recibir feedback

frecuentemente y ayuda en el momento oportuno (PwC, 2011). Entonces, ya que pueden trabajar desde casa (como freelancers) o tienen gran autonomía sobre sus funciones, pueden decidir cómo organizar su trabajo y cuántas horas trabajarán, y los supervisores tendrían un impacto en aspectos ajenos a los que propician el desarrollo de la AT.

En el caso de la tercera hipótesis, se observó una influencia pequeña de la AT sobre la *Satisfacción con la calidad de la producción*, no obstante, es insignificativa. A nivel de regresión, estos resultados no tienen comparación con algún antecedente descrito anteriormente; no obstante, a nivel correlacional si discrepan con los resultados de la investigación de Vega y Moyano (2010), quienes hallaron que existe una relación significativa y negativa entre AT y esta dimensión. Aun así, es necesario mencionar que los millennials buscan que su centro de trabajo y su trabajo en sí mismo les brinde bienestar, y optan por mantener balanceado este ámbito de su vida con los demás (Bongiovanni & Soler, 2016), por tanto, desarrollar adicción al trabajo no necesariamente afecta a la satisfacción que ellos tienen con los materiales, procesos y resultados obtenidos en la organización.

Respecto a la cuarta hipótesis, los resultados demuestran que la AT no se relaciona ni tiene influencia significativa sobre la Satisfacción con la participación, lo cual significa que alguna varianza en las dimensiones de la adicción al trabajo no afecta necesariamente a la satisfacción que se tiene por los aportes y contribuciones que uno da a la empresa en la que labora**.** Esto es contrario a Zas, López y Calviño (2006) afirman que la percepción positiva que se tiene sobre las oportunidades de participación genera autonomía y motivación en los trabajadores, lo que permite que se encuentren más satisfechos. Esto apoya una posible explicación a los resultados obtenidos en este estudio, la cual es que a los millennials les atraen los desafíos en el ámbito profesional y disfrutan de obtener más responsabilidades si es que estas les permiten desarrollar más habilidades y conocimientos, pero igual buscan el balance vida-trabajo (Irizarry-Hernández, 2009), por tanto, aunque pueden verse fuertemente motivados a trabajar en exceso (ocasionalmente), estarían realmente incentivados por perseguir sus metas profesionales y no porque sientan una compulsión por trabajar.

En general, las diferencias en los resultados pueden deberse a la manera en la que fueron medidas la AT y la SL. En el caso de las investigaciones previas (Rocha, 2017; Colín & Simón, 2014; Kosevic & Loh, 2015; Vega & Moyano, 2010), se utilizaron instrumentos que

median dimensiones similares de SL, pero con contenido y estructura diferente, y también evaluaron la AT mediante instrumentos que evaluaban otras dimensiones de esta variable o mediante la versión breve de la escala utilizada. Asimismo, la muestra estudiada también fue diferente. Debe considerarse que los jóvenes trabajadores que participaron en el estudio pertenecen a la generación Y, también llamados millennials, quienes en el ámbito laboral se caracterizan por anteponer sus intereses personales a los de su empleador, prefieren la flexibilidad laboral o trabajar desde casa, desean emprender sus propias empresas y tienden a ser poco leales a sus empleadores en pro de mejores oportunidades profesionales (Irizarry-Hernández, 2009; Díaz-Sarmiento, López-Lambraño & Roncallo-Lafont, 2017). Específicamente, los millennials peruanos están interesados en encontrar estabilidad y en generar ingresos adicionales, por tanto, tienen mayor disposición a trabajar más horas con el objetivo de ascender pronto (Begazo & Fernandez, 2016). Así, ciertos atributos generacionales de los mismos sumados a las condiciones del escenario laboral de Lima Metropolitana los llevan a trabajar horas extras, sin embargo, no lo hacen porque hayan desarrollado algún nivel de adicción al trabajo.

En un estudio anterior (Rocha, 2017) y en la base teórica de Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli y Fidalgo (2008), se considera importante la realización de talleres de prevención cuando se identifican en los trabajadores rasgos que podrían provocar que desarrollen AT (esperando que dichos talleres repercutan también en la SL de los trabajadores), y dependiendo del grado de adicción que estos supondrán, se toman las acciones necesarias a nivel individual y organizacional para evitar que se conviertan en workaholics. Sin embargo, los resultados del presente estudio sugieren que la AT y la SL son independientes, en consecuencia, dichos talleres no tendrían efectos en la satisfacción laboral. Por esta razón, las empresas deberían considerar los resultados de la presente investigación y gestionar mejor sus recursos para implementar cambios en algunos factores organizacionales que impliquen una mejora en la calidad del empleo, tales como potenciar la formación y desarrollo de los trabajadores, fomentar competición sana mediante el alcance de objetivos o proyectos organizacionales, retroalimentación continua, reconocimientos, mejorar las condiciones de trabajo (rediseño de puestos y funciones, reducción de jornadas largas, realización de pausas activas), entre otros, pues estas acciones sí tendrían un impacto directo y positivo en la satisfacción laboral de los jóvenes trabajadores.

En lo relacionado a este proyecto de investigación, deben considerarse las siguientes limitaciones: en primer lugar, la técnica de muestreo es por conveniencia, por lo que los resultados no serán generalizables debido a la falta de representatividad de la muestra; en segundo lugar, los estudios sobre adicción al trabajo y satisfacción laboral en el Perú son escasos (particularmente, solo la segunda variable es la que en los últimos años ha despertado el interés científico de investigadores en el país); en tercer lugar, al recabarse los datos de manera virtual aumenta la posibilidad de obtener datos sesgados, posiblemente por la presencia de mayores distractores al momento de completar los cuestionarios; y en cuarto lugar, solo fueron estudiadas dos variables y no se evaluó ni se tuvo control sobre cualquier otra que pudiera ser un factor protector, potenciador o predisponente en ambas.

En conclusión, en la muestra analizada se observó que la AT no influye de manera significativa en la SL. Se recomienda a las futuras investigaciones considerar un diseño longitudinal para describir y especificar mejor la evolución de la relación entre las variables, ya sea por generación, por área académica profesional o por tipo de puesto. Del mismo modo, conviene seguir conociendo más acerca de la AT y la SL (y cada una de sus dimensiones) de manera individual, así como encontrar otras variables de estudio que permitan conceder conocimientos específicos (implicancias prácticas) para entender las motivaciones y estilo de vida millennial.

Referencias

Akerstedt, T., Fredlund, P., Gillberg, M., & Jansson, B. (2002). A prospective study of fatal occupational accidents: Relationship to sleeping difficulties and occupational factors. *Journal of Sleep Research, 11*(1), 69-71.

Andreassen, C., Pallesen, S., Moen, B., Bjorvatn, B., Waage, S. & Schaufeli, W. (2018). Workaholism and negative work-related incidents among nurses. *Industrial Health, 56*(5), 373–381.

Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología, 29*(3), 1038-1059.

Begazo, J., & Fernandez, W. (2016). Los millennials peruanos: características y proyecciones de vida. *Gestión En El Tercer Milenio, 18*(36), 9-15.

Bravo, M., Peiró, J., & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En Peiró, J. y Prieto, F. (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo: Volumen I: La actividad laboral en su contexto* (pp. 343 - 394). Madrid: Editorial Síntesis.

Bongiovanni, C., & Soler, E. (2016). Características y expectativas laborales de la generación "Y". *Revista ADENAG, 6*, 15-20. Recuperado de https://www.adenag.org.ar/Adenag/storage/app/public/revista/dVbDkY8PFzz4U5K2BQwIgas3QWu5pRsZjNt1qJm0.pdf#page=15

Buelens, M., & Poelmans, S. (2004). Enriching the Spense and Robbins' typology of workaholism. Demographic, motivational and organizational correlatos. *Journal of Organizational Change Management, 17*(5), 440-458.

Butucescu, A., & Uscătescu, L. (2013). What does the Romanian workaholic look like? A first glimpse into the links between workaholism and employee characteristics; a validation attempt of DUWAS scale. *Psihologia Resurselor Umane, 11*(1), 17–32.

Cabanillas, S. (2018). *Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en colaboradores de una entidad bancaria de la provincia de Trujillo.* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.

Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil).* (Tesis doctoral). Universitat Autónoma de Barcelona, España. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2004/tdx-0209105-170143/jjcs1de1.pdf

Chacaltana, J. (2005). *Trayectorias laborales de jóvenes peruanos.* Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Juan_Chacaltana/publication/228380981_Trayectorias_laborales_de_jovenes_peruanos/links/0046352d9c51b3ee7c000000.pdf

Colín, C. (2017). Perfil generacional de la satisfacción laboral y adicción al trabajo en ejecutivos mexicanos. *XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) y la Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ALAFEC)*. Ciudad de México, México.

Colín, C. & Simón, N. (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana, 22*(2), 16-24.

Del Líbano, M., García, M., Llorens, S., & Salanova, M. (2003). ¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción? *Fórum de Recerca, 9*. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79388/forum_2003_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Del Líbano, M., Llorens, S, Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema, 22*(1), 143-150.

Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I). *Gestión Práctica de riesgos laborales,* (27), 24-27.

Díaz-Sarmiento, C., López-Lambraño, M., & Roncallo-Lafont, L. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los Baby Boomers, X y Millennials. *Revista Clío América, 11*(22), 188-204.

Dominguez-Lara, S., Calderón-De la Cruz, G., & Arroyo-García, F. (2016). Cuestionario de Satisfacción S21/26: Análisis psicométrico preliminar en trabajadores administrativos. *Revista de Investigación (Arequipa), 7,* 51-67.

Dominguez-Lara, S. (2017). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica, 19*(4), 251–254.

Ferguson, C. (2009). An effect size primer: a guide for clinicians and researchers. *Professional Psychology: Research and Practice, 40*(5), 532 – 538.

Flowers, C., & Robinson, B. E. (2002). A structural and discriminant analysis of the work addiction risk test. *Educational and psychological measurement, 62*(3), 517-526.

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango).* (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado de http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf

García-Vega, E. (2011). Competitividad en el Perú: Diagnóstico, sectores a priorizar y lineamientos a seguir para el período 2011-2016. *Revista Globalización, Competitividad y Gobernabilidad, 5*(1), 112–141.

Gomero, N. (2013). Competitividad del Perú en el nuevo entorno global. *Quipukamayoc Revista de la Facultad de Ciencias Contables, 21*(39), 49–56.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019a). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. Trimestre móvil: Abril-Mayo-Junio 2019.* (Informe técnico) (7). Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-de-empleo-lima-metropolitana-feb-mar-abr2019.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019b). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. Trimestre móvil: Julio-Agosto-Septiembre 2019.* (Informe técnico) (10). Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/empleojulagosset.pdf

Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi". (2013). Estudio Epidemiológico de Salud Mental de Lima y Callao - Replicación 2012. *Anales de Salud Mental, 29.* Recuperado de http://www.insm.gob.pe/investigacion/archivos/estudios/2012%20ASM%20-EESM%20-LM.pdf

Irizarry-Hernández, E. (2009). La Generación Y o Generación milenaria: El nuevo paradigma laboral. *Revista Empresarial Inter Metro, 5*(2), 10-25.

Kosevic, A., & Loh, J. (2015). For love: The mediating role of self efficacy on workaholism, job satisfaction and burnout. *International Journal of Arts & Sciences, 8*(2), 493-505.

Meliá, J., Pradilla, J., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A. & Tomás, J. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Universitas Tarraconensis, 12,* 25-39.

Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J. & Valero, S. (2013). *Psicometría*. Barcelona: Editorial UOC.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Informe Anual del Empleo Juvenil en el Perú 2016*. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229198/INFORME_ANUAL_DEL_EMPLEO_JUVENIL__vf_.pdf

Morán, C. (2005). Satisfacción laboral y motivación. En *Psicología del trabajo: nociones introductorias* (pp. 121-135). Málaga: Aljibe.

Mudrack, P. E., & Naughton, T. J. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management, 17*(5), 490-508.

Ng, T., Sorensen, K. & Feldman, D. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A Conceptual Integration And Extension. *Journal of Organizational Change Management, 28*(1), 111-136.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Prevalence of excessive working time*. ILOSTAT. Recuperado el 15/10/2019 de https://ilostat.ilo.org/es/topics/working-time/

Organización Mundial de la Salud (2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Berna: Ediciones de la OMS. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Pérez, E., Guerrero, A., Madrigal, M., & Giraldo, S. (2018). *Muestreo por cuotas*. Universidad Nacional Autónoma de México: Ciudad de México.

Pérez, E., & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, 2*(1), 58-66.

Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management, 8*(2), 147-164.

Porras, N., & Parra, L. (2018). La adicción al trabajo como síntoma del malestar laboral contemporáneo. *Integración Académica en Psicología, 6*(17), 4-16. Recuperado de http://integracion-academica.org/27-volumen-6-numero-17-2018/197-la-adiccion-al-trabajo-como-sintoma-del-malestar-laboral-contemporaneo

Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales, 34*(146), 3-18.

PwC. (2011). *Millennials at work: Reshaping the workplace*. Recuperado de https://www.pwc.com/co/es/publicaciones/assets/millennials-at-work.pdf

Robinson, B. (1997). Work addiction: implications for EAP counseling and research. *Employee Assistance Quarterly, 12*(4), 1-13.

Robinson, B. E., Flowers, C., & Carrol, J. (2001). Work stress and Marriage: A Theoretical Model Examining The Relationships Between Workaholism and Marital Cohesion. *International Journal of Stress Management, 8*(2), 165-175.

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.

Romero, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco 2018.* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima.

Salanova, M., Del Líbano, M., & Llorens, S. (2013). La adicción al trabajo. En Moreno-Jiménez, B. & Garrosa, E. (Eds.). *Salud Laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral.* (pp. 241 - 260). Ediciones Pirámide.

Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., & Fidalgo, M. (2008). *La adicción al trabajo.* Nota Técnica de Prevención, 759, 22a serie. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Salanova, M., López-González, A., Llorens, S., Del Líbano, M., Vicente-Herrero, M., & Tomás-Salvá, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress, 30*(3), 228-242

Salas-Blas, E., & Copez-Lonzoy, A. (2018). ¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo. *Cultura, 32*(1), 331-352.

Schaufeli, W. B., Taris, T., & Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being. *Applied Psychology: An International Review, 57*(2), 173-203.

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 Behavior Medicine, 17*(2), 154-160.

Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management, 17*(5), 520–536.

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 518-528.

Souza, A., Pinto, C., Cyrre, A., Hutz, C., & Schaufeli, W. B. (2018). Evidências de Validade da Versão Brasileira da Escala de Workaholism (DUWAS-16) e sua versão breve (DUWAS-10) [Validity evidence of the Dutch Work Addiction Scale – Brazilian Version]. *Avaliação Psicológica, 17*(1), 69-78.

Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L.C. (2005). Workaholism in the netherlands: measurement and implicants for job strain and work-nonwork. *Conflict applied psychology: an international review, 54*(1), 37-60.

Urrutia, C., & Cuenca, R. (2018). Las desigualdades laborales que enfrentan los jóvenes en Lima Metropolitana. Instituto de Estudios Peruanos. Documento de trabajo 252. *Estudios sobre Desarrollo, 28*. Recuperado de http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/1146/1/Carlos-Urrutia_Ricardo-Cuenca_Desigualdades-laborales-enfrentan-jovenes-Lima-Metropolitana.pdf

Vega, A., & Moyano, E. (2010). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena. *Revista Salud & Sociedad, 1*(3), 222-232.

Vega, J. (2018). *Adicción al trabajo y calidad de vida laboral en una empresa consultora de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Federico Villareal, Perú.

Zas, B., López, V., & Calviño, M. (2006). Satisfacción laboral y participación. En *Hacer y pensar La Psicología*. Editorial Caminos, La Habana. Recuperado de https://es.scribd.com/doc/236020475/Hacer-y-Pensar-La-Psicologia-Asebey-AM-Calvino-M

Apéndices

Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por Gisell Izquierdo Noronha y Sara Romero Piera, estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad San Ignacio de Loyola, como parte de un proyecto de tesis sobre aspectos formales asociados al ámbito laboral en trabajadores administrativos de Lima.

Con esta finalidad, se solicita su participación, la cual es estrictamente voluntaria y anónima, garantizándole expresamente que la información recolectada se utilizará en su totalidad con fines académicos, salvaguardando su identidad y la integridad del contenido brindado. Cabe destacar que no existen beneficios de índole económico, o semejante a este, asociados con su participación en el presente estudio. Si usted accede a participar, se le pedirá responder a algunas preguntas y cuestionarios, que le tomará entre 10 a 15 minutos de su tiempo, y está consintiendo dejar esta información para que sea tomada en cuenta en el análisis de datos de este proyecto.

Si tiene alguna duda sobre sus derechos como participante que desee discutir, puede escribir a las investigadoras a los siguientes correos: monica.izquierdo@usil.pe / sara.romerop@usil.pe

¿Acepta ser parte de esta investigación y otorga su consentimiento informado?

( ) Acepto

( ) No acepto

Ficha demográfica

Sexo ( ) Hombre ( ) Mujer **Edad**: _____ **Puesto de trabajo:** _____	**Área de desempeño:** _____ **Tiempo de permanencia en su actual trabajo (coloque su respuesta en meses):** _____
Grado de Instrucción ( ) Secundaria completa ( ) Técnica incompleta ( ) Técnica en curso ( ) Técnica completa ( ) Universitaria incompleta ( ) Universitaria en curso ( ) Universitaria completa **Carrera:**_____	**Distrito de residencia:** _____ **Estado Civil** ( ) Soltero(a) ( ) Casado (a) ( ) Conviviente ( ) Divorciado (a) ( ) Viudo (a)

Tabla 3

Composición de los participantes del estudio según datos demográficos

	Categorías	%	M	DE	g^1	g^2
Sexo	Hombres	43.5				
	Mujeres	56.5				
Edad	18 a 24 años	35.2				
	25 a 30 años	64.8	25.73	2.642	-.052	-1.002
Puestos de trabajo	Practicantes	15.5				
	Auxiliares	2.9				
	Asistentes	28.7				
	Analistas	30.6				
	Consultores	5.2				
	Coordinadores/Supervisores	8.4				
	Jefes	4.5				
	Sub gerentes/ Gerentes	4.2				
Tiempo de permanencia en su actual trabajo	1 - 6 meses	34.8				
	7 - 12 meses	25.5				
	13 - 18 meses	12.6	15.50	15.329	2.086	5.468
	19 - 24 meses	8.4				
	Más de 2 años	18.7				
Horas extras de trabajo	0 horas	33.9				
	1 – 10 horas	51				
	11 – 20 horas	13.2	8.166	5.1829	1.338	2.653
	21 a más	1.9				
Área de trabajo	Recursos Humanos	68.7				
	Contabilidad y Finanzas	7.4				
	Comercial	4.2				
	Operaciones y Logística	4.8				
	Servicios Generales	4.5				
	Otros	10.3				
Estado Civil	Soltero (a)	89.4				
	Conviviente (a)	6.5				
	Casado (a)	3.9				
	Divorciado (a)	.3				
Grado de Instrucción	Técnico completo	3.9				

	Técnico incompleto	1
	Universitario completo	72.9
	Universitario en curso	19.4
	Universitario incompleto	2.9
Facultades	Ciencias de la Comunicación	4.8
	Ingenierías	16.1
	Ciencias Empresariales	36.5
	Humanidades	42.6
Residencia	Lima	89.7
	Callao	10.3

Nota: M=Media; DE=Desviación estándar; g^1=asimetría; g^2=curtosis