

PONTIFICIA UNIVERSIDAD

CATÓLICA DEL PERÚ

Escuela de Posgrado



Adicción al Trabajo, Compromiso Laboral y Burnout en el Sector Minero

Industrial

Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Adicciones y Conductas

Adictivas que presenta:

Ruby Jakelin Ferreyros Viza

Asesor:

Javier Eduardo Sánchez Calderón


Lima, 2024

INFORME DE SIMILITUD

Yo, Javier Eduardo Sánchez Calderón, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado Adicción al Trabajo, Compromiso Laboral y Burnout en el Sector Minero Industrial, de Ruby Jakelin Ferreyros Viza, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 22 %. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 11/12/2024.
- Confirmando que he revisado de manera manual el reporte de coincidencias, donde he verificado que el contenido puede ser similar a las fuentes originales debido al uso de términos comunes y porque la temática ha sido investigada en otros contextos.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 11 de diciembre de 2024

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora:	
Javier Sánchez Calderón	
DNI: 72813056	Firma 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8551-761X	

Resumen

El trabajo es una actividad fundamental que influye en el bienestar, la salud mental y el rendimiento de los individuos. En el sector minero-industrial, estas dinámicas se intensifican debido a las características específicas de la industria. La presente investigación tiene como objetivo evaluar el impacto predictivo de la Adicción al Trabajo y el Compromiso Laboral sobre el Síndrome de Burnout, así como analizar la influencia de las características sociodemográficas. Se llevó a cabo un estudio con una muestra de 164 participantes, 129 hombres (78.7%) y 35 mujeres (21.3%), con edades entre 18 y 54 años ($M = 34$, $DE = 7.55$) y al menos un año de experiencia en el sector. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), el Work Addiction Risk Test (WART) y la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-17). Se realizó un análisis de regresión múltiple para evaluar las relaciones predictivas entre las variables. Los resultados revelaron que la Adicción al Trabajo y el nivel educativo son predictores significativos del Síndrome de Burnout. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias que aborden la Adicción al Trabajo y promuevan el bienestar laboral en el sector minero-industrial.

Palabras clave: Adicción al Trabajo, Síndrome de Burnout, Compromiso Laboral.

Abstract

Work is a fundamental activity that influences the well-being, mental health and performance of individuals. In the mining-industrial sector, these dynamics are intensified due to the specific characteristics of the industry. The present research aims to evaluate the predictive impact of Work Addiction and Work Engagement on Burnout Syndrome, as well as to analyze the influence of sociodemographic characteristics. A study was carried out with a sample of 164 participants, 129 men (78.7%) and 35 women (21.3%), aged between 18 and 54 years ($M = 34$, $SD = 7.55$) and at least one year of experience in the sector. The instruments used for data collection were the Maslach Burnout Inventory (MBI), the Work Addiction Risk Test (WART) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). A multiple regression analysis was performed to evaluate the predictive relationships between the variables. The results revealed that Work Addiction and educational level are significant predictors of Burnout Syndrome. These findings underline the need to implement strategies that address Work Addiction and promote workplace well-being in the mining-industrial sector.

Key words: Work Addiction, Burnout Syndrome, Work Engagement.

Tabla de contenidos

Introducción	1
Método.....	18
Participantes.....	18
Medición	19
Procedimiento	25
Análisis De Datos	26
Resultados	28
Discusión.....	33
Referencias bibliográficas.....	43
Apéndices.....	60
Apéndice A: Consentimiento informado	60
Apéndice B: Ficha de datos sociodemográficos	61
Apéndice C: Pruebas de normalidad para las variables de estudio.....	63
Apéndice D: Resultados descriptivos.....	64

Introducción

El trabajo ocupa un rol esencial en la vida de las personas, no solo como fuente de ingresos, sino también como un medio para el desarrollo personal y el bienestar social (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021). En términos más amplios, el trabajo permite la producción de bienes, la prestación de servicios y la generación de conocimiento de valor social. Estos aspectos aseguran la satisfacción de necesidades básicas y, en última instancia, contribuyen a la supervivencia y al desarrollo de la humanidad (Neffa, 2019).

Dentro de este contexto, el sector minero-industrial desempeña un papel particularmente destacado en la economía y el desarrollo del Perú, con un impacto considerable en la región sur del país. Este sector no solo crea empleo, sino que también se ha consolidado como un motor económico, con un crecimiento constante en los últimos años (Simon et al., 2023). Según datos del Ministerio de Energía y Minas, el sector minero registró un aumento en la producción durante la última década, generando 227,032 empleos directos en 2023. Específicamente en la región de Arequipa, el 15.7% de estos empleos se concentra en el sector minero, con 33,691 hombres y 2,055 mujeres. A nivel nacional, la participación femenina en el sector es limitada, representando solo el 7.3%, mientras que los hombres abarcan el 92.7% del total de empleos. Además, el sector minero impulsa la generación de empleo indirecto en empresas contratistas y sectores conexos, aumentando significativamente su impacto en la economía nacional (Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera, 2023).

A pesar de los beneficios económicos que conlleva, el crecimiento en la productividad laboral dentro del sector minero plantea preocupaciones respecto a la salud laboral. En los últimos años, muchos trabajos han reducido su demanda física, pero han aumentado la intensidad en términos psíquicos, emocionales y cognitivos, además de exigir una alta capacidad de adaptación

a cambios constantes (Henry & Neffa, 2019). En este sentido, Del Líbano et al. (2006) identifican las demandas inherentes a los puestos de trabajo, denominadas "demandas retadoras" o "*challenge stressors*", como factores de riesgo laboral que requieren un esfuerzo considerable por parte de los trabajadores (Castañeda & García, 2011).

Estas exigencias se acentúan en el sector minero- industrial. Las labores mineras demandan un esfuerzo físico significativo, largas jornadas laborales repetitivas y, con frecuencia, llevan a los trabajadores a alejarse de sus familias por períodos prolongados (Di et al., 2022). Además, los mineros enfrentan cambios constantes en las condiciones ambientales y topográficas de sus lugares de trabajo, lo que puede generar altos niveles de estrés que afectan tanto sus relaciones sociales como su bienestar psíquico (Elena, 2022). Como resultado, la minería se reconoce como una ocupación de alto riesgo debido a la naturaleza ardua del trabajo y a las condiciones extremadamente exigentes y estresantes en las que se realiza (Manic et al., 2017).

Ante este panorama, las empresas mineras han orientado sus esfuerzos hacia la contratación de empleados con perfiles específicos que incluyan un alto grado de Compromiso Laboral, responsabilidad y dedicación. Sin embargo, esta exigencia también puede incrementar la incidencia de la Adicción al Trabajo (Del Líbano et al., 2006). En este contexto, los mineros suelen trabajar largas horas en entornos difíciles y bajo una intensa presión para cumplir con las expectativas laborales y de producción establecidas (Di et al., 2022).

La Adicción al Trabajo es un concepto relativamente reciente que comenzó a discutirse en 1968, cuando un profesor estadounidense comparó su propia relación con el trabajo con el alcoholismo. Posteriormente, en 1971, Wayne Oates formalizó el término, definiéndolo como una necesidad incontrolable de trabajar continuamente, que afecta de manera negativa la salud, la felicidad y las relaciones personales. Desde finales de los años 80, este fenómeno ha sido estudiado

más a fondo, revelando su asociación con diversas enfermedades físicas y problemas afectivos (Quiceno & Vinaccia Alpi, 2007). A partir de entonces, la Adicción al Trabajo ha sido reconocida como un síndrome que impacta el equilibrio entre la vida laboral y personal (Del Líbano et al., 2006).

Este constructo puede comprenderse como una preocupación excesiva por las tareas laborales, impulsada por una motivación incontrolable que lleva a los individuos a invertir tanto tiempo y esfuerzo en el trabajo que otras áreas vitales de su vida resultan comprometidas (Andreassen, 2014). Este patrón de trabajo excesivo e intenso persiste incluso cuando el individuo enfrenta interferencias evidentes en su vida personal y social, evidenciando así el carácter disruptivo y perjudicial que la Adicción al Trabajo puede tener en la vida de quienes la padecen (Reig-Botella, 2020).

Además, en la investigación reciente ha cobrado especial interés el estudio de la Adicción al Trabajo debido a sus impactos negativos sobre la salud y el bienestar de los empleados. Este fenómeno está estrechamente relacionado con factores de riesgo laboral como el estrés, la falta de autonomía, la inseguridad en el empleo y el perfeccionismo (Di et al., 2022). Entre los elementos que pueden favorecer su desarrollo se encuentran la necesidad de reconocimiento, la alta presión en el entorno laboral, la falta de apoyo social y una baja autoestima (Botero & Delfino, 2019). Del Líbano et al. (2006) destacan que la Adicción al Trabajo está asociada negativamente con el rendimiento laboral, lo que se traduce en un bajo desempeño, menor satisfacción con la vida y un malestar general (Reig-Botella, 2020). En el sector minero, estos riesgos se intensifican, presentándose una prevalencia significativa de Adicción al Trabajo, abuso de sustancias y enfermedades derivadas de largas jornadas laborales (Gamero, 2022).

En consonancia con estos hallazgos, investigaciones adicionales sugieren que factores como las extensas horas de trabajo, la obsesión por el éxito y un ambiente laboral extremadamente exigente contribuyen al desarrollo de la Adicción al Trabajo (Reig-Botella & Fernández, 2020). Estudios sistemáticos han demostrado que trabajar más de 55 horas semanales puede estar asociado a un mayor riesgo de agotamiento y otros problemas de salud mental (Calin et al., 2022). En el contexto minero, las prolongadas horas laborales causan efectos mentales, biológicos y físicos significativos, exacerbados por la presión laboral y la constante necesidad de reconocimiento, lo que constituye un problema grave de salud. A estos riesgos se suma la introducción de la "Industria 4.0", que ha traído nuevos desafíos para la salud de los empleados, vinculados a la implementación de tecnologías avanzadas y sistemas de información (Russiian, 2021).

Los efectos de estos factores estresantes pueden verse reflejados tanto a nivel fisiológico como psicológico en el bienestar de los trabajadores (Manić et al., 2017). En este sentido, Aquino et al. (2022) brindan una visión detallada sobre las enfermedades ocupacionales en la industria minera peruana, reportando un total de 37,899 casos. Las principales afecciones incluyen hipoacusia, neumoconiosis e intoxicación por mercurio. De igual modo, Choi y Kim (2014) aportan evidencia sobre cómo la exposición simultánea a metales pesados o disolventes orgánicos puede agravar la pérdida de audición inducida por el ruido en el entorno laboral. Cáceres et al. (2015) encuentran una asociación significativa entre el tiempo de trabajo en la minería y el desarrollo de neumoconiosis. Asimismo, Guaycha et al. (2023) señalan que la minería sigue siendo una de las principales fuentes de enfermedades ocupacionales debido a la magnitud del trabajo realizado y al riesgo constante de exposición al ruido.

Además de los riesgos físicos, el trabajo minero plantea importantes preocupaciones psicológicas que afectan, de forma sutil pero directa, la salud mental y el bienestar psicológico de

los trabajadores (Gamero, 2022). Entre estos problemas se incluyen la depresión, el estrés y la ansiedad. En un estudio reciente del sector minero, se indicó que los altos niveles de estrés laboral se deben, en parte, a la naturaleza rutinaria y exigente de las tareas (Castillo, 2024).

En este contexto, la Adicción al Trabajo implica una tendencia a priorizar el trabajo por encima de otros aspectos esenciales de la vida, lo que puede generar repercusiones negativas tanto en la esfera personal como en la profesional de los individuos (Vargas et al., 2016). Este patrón de dedicación excesiva incrementa, además, la probabilidad de desarrollar el Síndrome de Burnout, a la vez que disminuye el Compromiso Laboral (Reig-Botella, 2020).

Para comprender de manera más profunda el fenómeno del Síndrome de Burnout, es fundamental revisar sus primeras conceptualizaciones (Freudenberger, 1974, como se cita en Gil-Monte & Peiró, 1999) fue uno de los pioneros en describir este síndrome como un estado caracterizado por el cansancio físico, la pérdida de motivación, el agotamiento emocional, la resistencia a los cambios y bajos niveles de tolerancia y compromiso. Este enfoque inicial sentó las bases para el desarrollo del estudio del Burnout como una problemática específica dentro del ámbito laboral.

Posteriormente, Maslach y Jackson (1981) ampliaron esta definición al proponer un modelo tridimensional del Síndrome de Burnout, identificando tres dimensiones esenciales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Esta ampliación permitió una comprensión más detallada y precisa del síndrome, enriqueciendo considerablemente la definición original y convirtiéndose en el marco referencial más utilizado en estudios sobre Burnout en distintas profesiones y contextos.

En la actualidad, el Síndrome de Burnout se define como un estado crítico de agotamiento emocional, mental y físico que resulta de una exposición prolongada al estrés laboral. De acuerdo

con Vallejo (2023), este síndrome continúa describiéndose mediante las tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución del sentido de realización personal en el trabajo. Cada una de estas dimensiones proporciona una perspectiva específica sobre cómo el estrés prolongado puede afectar al individuo en su entorno laboral.

Los estudios sobre las repercusiones del Burnout han demostrado su asociación con una serie de problemas de salud. Ashraf et al. (2019), por ejemplo, encontraron una relación significativa entre el Burnout y un aumento en problemas de salud física y mental, así como una mayor probabilidad de absentismo y rotación de personal. Además, la influencia de la cultura hipercompetitiva actual exacerba estos efectos, ya que fomenta un desequilibrio entre la vida laboral y personal, lo cual aumenta la incidencia del Burnout (Bartlett et al., 2021). Investigaciones recientes también muestran que el trabajo emocional puede afectar significativamente la salud física y mental, siendo el agotamiento emocional un mediador crucial en esta relación (Chen et al., 2022). A su vez, se ha observado que un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal puede ser un factor protector contra el Burnout, subrayando la importancia de mantener una perspectiva equilibrada para reducir la prevalencia del síndrome (Klamut et al., 2022).

Dentro del contexto de profesiones de alto riesgo, estudios realizados en Eslovaquia han revelado similitudes entre los síntomas de agotamiento experimentados por psiquiatras y los enfrentados por los trabajadores mineros. Ambos colectivos enfrentan condiciones de estrés laboral extremo y una falta de recursos adecuados, lo que incrementa su vulnerabilidad al Burnout (Morovicsová & Valuš, 2022).

En el sector minero específicamente, diversos estudios han identificado una vulnerabilidad particular al Síndrome de Burnout debido a las exigencias propias del trabajo en minería. Por ejemplo, un estudio realizado en trabajadores de minas de carbón señaló que el estrés ocupacional,

caracterizado por un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, se relaciona estrechamente con síntomas de Burnout como el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal. En este contexto, el conflicto entre el trabajo y la familia actúa también como un factor mediador que agrava estos síntomas, elevando los niveles de Burnout en los trabajadores mineros (Yong et al., 2020). Un estudio adicional en trabajadores de minas de piedra, arena y grava reveló que largas jornadas laborales y horas extras están significativamente asociadas con un incremento en los niveles de estrés y Burnout, así como con un deterioro general de la salud (Le et al., 2022).

Asimismo, un estudio piloto de Manic et al. (2017) en Serbia evaluó la prevalencia del Síndrome de Burnout, la depresión y las estrategias de afrontamiento entre mineros subterráneos de carbón. Los resultados mostraron un nivel bajo de Burnout y una ligera prevalencia de depresión, lo que sugiere una capacidad notable para afrontar el estrés de manera proactiva en un entorno laboral de alto riesgo. Además, Moscheni y Gili (2021) destacaron que los factores de riesgo en el sector minero tienen repercusiones no solo en la salud física y mental de los trabajadores, sino también en el bienestar de sus familias. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias de afrontamiento efectivas en entornos laborales de alto riesgo como la minería.

Hasta este punto, el Síndrome de Burnout y su relación con la Adicción al Trabajo y otras variables psicológicas han sido estudiados en diferentes contextos laborales y culturales. Por ejemplo, Colín (2019) encontró una fuerte correlación positiva entre la Adicción al Trabajo y el Burnout, así como una correlación negativa moderada entre la Adicción al Trabajo y el capital psicológico, este último actuando como mediador parcial en la relación entre la Adicción al

Trabajo y las dimensiones del Burnout. Esto demuestra la complejidad de la interacción entre estos constructos y sus implicaciones en la salud laboral.

De manera similar, Staszczyk y Tokarz (2015) confirmaron una correlación significativa entre la Adicción al Trabajo y el Burnout en profesionales con altos niveles de responsabilidad, lo que sugiere que la Adicción al Trabajo es un factor de riesgo considerable para el desarrollo del Burnout. Este patrón se ha observado también en el sector minero, donde Ardiles Ugaz (2020) señala que la Adicción al Trabajo se asocia con un mayor riesgo de Burnout, definido como una respuesta emocional y física al estrés laboral crónico.

Más recientemente, Lior et al. (2018) aportaron nuevas perspectivas sobre la relación entre la Adicción al Trabajo y el bienestar laboral, al encontrar que la Adicción al Trabajo está vinculada con una disminución en la satisfacción laboral y un incremento en la susceptibilidad al estrés. Este hallazgo se suma a los de Andreassen (2014), quien observó que la Adicción al Trabajo está asociada a un mayor riesgo de desarrollar síntomas de Burnout y ansiedad, resaltando la importancia de abordar este fenómeno para prevenir y gestionar problemas de salud mental en el entorno laboral.

En esta misma línea, Spagnoli et al. (2020) estudiaron cómo la Adicción al Trabajo y el Burnout interactúan a lo largo del tiempo y afectan la depresión, sugiriendo que el Burnout puede, en algunos casos, preceder y agravar la Adicción al Trabajo, aumentando así el riesgo de depresión. De igual manera, Falco et al. (2020) exploraron la relación entre la Adicción al Trabajo, el Burnout y el tecnostress, encontrando que el Burnout actúa como un mediador en la relación entre la Adicción al Trabajo y la satisfacción laboral.

Dado el impacto significativo de la Adicción al Trabajo y el Burnout en el bienestar y desempeño de los empleados, resulta fundamental analizar cómo estos fenómenos se relacionan

con el Compromiso Laboral. En este contexto, Gallegos y Barrios (2017) mencionan que Lodahl y Kejner (1965) introdujeron el concepto de Compromiso Laboral, señalando que el nivel de compromiso de los empleados puede influir considerablemente en el funcionamiento y éxito de las organizaciones. Estos autores argumentaron que el Compromiso Laboral es un elemento crucial, ya que afecta directamente la productividad, la satisfacción laboral y la rotación del personal. Un alto nivel de compromiso, según ellos, puede conducir a una mayor eficiencia y productividad, mientras que un bajo nivel de compromiso se asocia con problemas como el ausentismo y la baja motivación (Li et al., 2021).

Años después, Schaufeli y Bakker (2003) ampliaron este concepto, desarrollando una definición que identifica tres dimensiones fundamentales del Compromiso Laboral: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002). Este modelo ha sido ampliamente reconocido y utilizado en investigaciones, ya que abarca los aspectos emocionales, cognitivos y conductuales del vínculo que un individuo establece con su trabajo. Estudios han demostrado que las personas con altos niveles de Compromiso Laboral tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción laboral, bienestar y desempeño (Bakker et al., 2014). Este compromiso se manifiesta a través de un elevado nivel de implicación, entusiasmo y dedicación hacia las metas laborales (Rojas et al., 2023).

La relación positiva entre el Compromiso Laboral y diversos aspectos del bienestar en el trabajo ha sido bien documentada. Se ha encontrado que el Compromiso Laboral está asociado positivamente con la satisfacción laboral, el rendimiento y la permanencia en las organizaciones (Castro Hilario et al., 2017). Wang et al. (2022) señalan que el compromiso organizacional y la reducción del agotamiento actúan como mediadores en la relación entre la satisfacción laboral y

el rendimiento, resaltando que los empleados satisfechos tienden a ser más productivos y a experimentar menos desgaste.

En el sector minero, el Compromiso Laboral ha sido objeto de estudio debido a la naturaleza exigente y desafiante de esta industria. De Zúñiga (2016), por ejemplo, examinó la relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación en una empresa minera en Perú, encontrando que un mayor compromiso organizacional se asocia con una mayor satisfacción laboral y menor intención de rotación entre los trabajadores mineros.

La percepción de riesgo, particularmente en ambientes mineros, también ha mostrado tener un efecto adverso sobre el Compromiso Laboral. La falta de estabilidad laboral y de apoyo organizacional puede reducir el compromiso de los empleados, afectando negativamente su rendimiento y seguridad (Li et al., 2021).

Tóth-Király et al. (2021) estudiaron la interacción entre la Adicción al Trabajo y el Compromiso Laboral, así como su impacto en el bienestar de los empleados. Sus hallazgos sugieren que, mientras la Adicción al Trabajo se asocia con niveles elevados de Burnout, el Compromiso Laboral está vinculado con un mayor bienestar. Este hallazgo indica que el Burnout podría impulsar una mayor Adicción al Trabajo como un intento de compensar la falta de realización y satisfacción en el entorno laboral.

En términos de prevención, se ha observado que el Compromiso Laboral puede actuar como un factor protector frente al Síndrome de Burnout. Castro Hilario et al. (2017) encontraron que los empleados con altos niveles de Compromiso Laboral tienden a experimentar un mayor bienestar y una menor incidencia de Burnout. De manera similar, Balducci et al. (2016) concluyeron que el Compromiso Laboral puede mitigar los efectos negativos de la Adicción al Trabajo, proporcionando una capa adicional de protección para los empleados.

Estos estudios sugieren la relevancia de fomentar un Compromiso Laboral saludable, que puede ayudar a reducir el riesgo de Burnout y los efectos adversos de la Adicción al Trabajo. En esta línea, Di Stefano y Gaudiino (2019) indican que el Compromiso Laboral puede actuar como mediador entre la Adicción al Trabajo y el agotamiento, ayudando a preservar el bienestar de los empleados.

La literatura científica ha abordado la Adicción al Trabajo, considerando también el Compromiso Laboral, un estado psicológico que contrasta con la Adicción al Trabajo y que tiene repercusiones importantes en el desempeño y la satisfacción de los empleados. Bereznowski et al. (2023) encontraron que estos dos estados psicológicos predicen futuras variaciones en el rendimiento y satisfacción de los trabajadores en direcciones opuestas, al asociar la Adicción al Trabajo con insatisfacción y el Compromiso Laboral con mayor satisfacción. Sin embargo, la relación entre Compromiso Laboral y satisfacción laboral puede presentar matices adicionales. El estudio de Concha (2019), realizado en diferentes organizaciones, incluida la industria minera, reveló que aquellos trabajadores con altos niveles de Compromiso Laboral también presentaban mayores niveles de Burnout, lo cual podría explicarse por las exigencias laborales intensivas en sectores como el minero, donde factores como la alta carga de trabajo, la presión para alcanzar metas y las extensas jornadas pueden incrementar el riesgo de Burnout.

Estos hallazgos sugieren que la relación entre el Compromiso Laboral y la satisfacción laboral puede ser bidireccional y depender de las condiciones específicas del entorno laboral. En efecto, aunque el Compromiso Laboral puede fomentar una mayor satisfacción, en contextos particularmente demandantes, también podría contribuir al riesgo de Burnout (Van Beek et al., 2011).

En el sector minero, la Adicción al Trabajo y el Síndrome de Burnout adquieren especial relevancia debido a su impacto en la salud mental y en el rendimiento de los empleados. La Adicción al Trabajo puede provocar un deterioro significativo de la salud mental de los trabajadores, mientras que el Síndrome de Burnout puede disminuir el nivel de Compromiso Laboral. Diversas investigaciones han explorado esta interrelación entre Compromiso Laboral y Burnout. Por ejemplo, Bakker y de Vries (2021) sugirieron que el agotamiento laboral tiene una relación negativa con el Compromiso Laboral, lo que implica que el Burnout puede erosionar dicho compromiso. En este contexto, se ha identificado una necesidad creciente en el sector minero de atraer, cultivar y retener talento, lo que hace del Compromiso Laboral un elemento clave para el éxito organizacional (Deloitte, 2018). En apoyo de esta idea, Castro Hilario et al. (2017) demostraron que, en una empresa minera peruana, el Compromiso Laboral tiene una relación negativa con la intención de rotación, indicando que los empleados comprometidos son menos propensos a experimentar Burnout y más inclinados a permanecer en sus puestos.

Asimismo, el estudio de Molino y Ghislieri (2019) subraya que el Burnout desempeña un papel crucial en la relación entre la Adicción al Trabajo y el Compromiso Laboral, proporcionando una visión integral de cómo estas condiciones psicológicas interactúan y afectan el bienestar y desempeño de los empleados. Aunque aún no se puede establecer una relación causal definitiva, estas condiciones tienden a manifestarse simultáneamente en diversos contextos laborales, especialmente en el sector minero (Wu et al., 2012).

Investigaciones recientes han evidenciado que la Adicción al Trabajo, el Síndrome de Burnout y el Compromiso Laboral representan distintas dimensiones del bienestar en el trabajo. Bereznowski et al. (2023) analizaron las relaciones entre los síntomas de Adicción al Trabajo, las dimensiones del Compromiso Laboral, el agotamiento laboral y el estrés percibido. Sus resultados

indicaron que la Adicción al Trabajo está asociada a un mayor agotamiento y una disminución en el bienestar, mientras que el Compromiso Laboral se relaciona con una menor prevalencia de agotamiento y una mejora en el bienestar laboral. Además, Khan et al. (2022) encontraron que el Compromiso Laboral influye en el equilibrio entre trabajo y vida personal, así como en el agotamiento, con una cultura de apoyo organizacional actuando como mediador. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar la Adicción al Trabajo como un aspecto integral en la gestión del bienestar y rendimiento de los empleados.

Además, estudios adicionales han seguido explorando la interacción entre la Adicción al Trabajo, el Compromiso Laboral y el Síndrome de Burnout. Por ejemplo, Falco et al. (2020) observaron que el Compromiso Laboral puede moderar la relación entre la Adicción al Trabajo y el Burnout, ofreciendo una protección a los empleados frente a los efectos adversos de la Adicción al Trabajo. Este descubrimiento resalta la importancia de promover el Compromiso Laboral como una estrategia preventiva ante el Burnout. Sin embargo, se necesita más investigación para comprender a fondo estas dinámicas y su impacto en la salud ocupacional.

Un análisis reciente de Bereznowski et al. (2023) examinó la interrelación entre la Adicción al Trabajo, el Compromiso Laboral y el Síndrome de Burnout, encontrando una relación directa entre la Adicción al Trabajo y el Compromiso Laboral, así como una asociación positiva entre la Adicción al Trabajo y el agotamiento laboral.

Además de estos fenómenos psicológicos previamente mencionados, es importante considerar las variables sociodemográficas relacionadas con estos factores de estudio. Aunque los resultados en esta área no siempre son concluyentes, diversos estudios han proporcionado hallazgos relevantes. En relación con el género, Viertiö et al. (2021) hallaron que las mujeres suelen experimentar mayores niveles de agotamiento emocional, uno de los componentes clave

del Burnout. Este fenómeno podría explicarse por las responsabilidades adicionales fuera del ámbito laboral, como las labores domésticas y el cuidado de los hijos, que aumentan la carga total de estrés. Zhang et al. (2020) también reportaron que las mujeres, especialmente en profesiones de alta demanda como la medicina y la enfermería, presentan niveles más altos de Adicción al Trabajo debido a la presión de cumplir con estándares elevados tanto en el trabajo como en el hogar. Igualmente, Koutsimani et al. (2019) confirmaron una mayor incidencia de Burnout, depresión y ansiedad en mujeres, destacando la influencia de factores socioculturales y expectativas de género.

En cuanto a la edad, Happell et al. (2013) demostraron que las enfermeras de mayor edad reportan niveles más altos de Burnout, posiblemente debido a una exposición prolongada a estresores laborales. En la misma línea, Balducci et al. (2015) señalaron que los empleados mayores tienden a mostrar una mayor tendencia hacia la Adicción al Trabajo, lo cual podría estar relacionado con la presión de mantener altos niveles de desempeño. Van Beek et al. (2011) también observaron que la Adicción al Trabajo puede incrementarse con la edad debido a mayores responsabilidades profesionales.

En relación con la posición laboral, Wu et al. (2012) encontraron que los trabajadores administrativos, particularmente aquellos en roles de gestión y supervisión, presentaban una mayor prevalencia de Burnout en comparación con los trabajadores operativos. En términos de nivel educativo, Di Stefano y Gaudiino (2019) observaron que los individuos con niveles educativos más altos reportaban mayores niveles de Burnout, especialmente en entornos de alta demanda profesional, ya que la educación avanzada a menudo está asociada con expectativas más elevadas y mayores responsabilidades, lo cual contribuye al agotamiento emocional y al desarrollo del Burnout.

En cuanto a la experiencia laboral, el estudio de Salanova et al. (2014) indicó que los trabajadores con mayor antigüedad tienen una mayor probabilidad de estar en el grupo de Burnout, lo que respalda la idea de que la experiencia laboral puede estar asociada con el Síndrome de Burnout. Asimismo, Molino et al. (2016) examinaron el papel del *workaholism* o Adicción al Trabajo dentro del modelo de demandas y recursos laborales, y hallaron que los trabajadores con mayor experiencia exhibían niveles más altos de *workaholism*, sugiriendo una relación entre la experiencia laboral y la Adicción al Trabajo.

Estos hallazgos subrayan la importancia de profundizar en el análisis de las variables sociodemográficas para comprender la Adicción al Trabajo, el Síndrome de Burnout y el Compromiso Laboral, especialmente en sectores con altas demandas como el minero-industrial.

La Adicción al Trabajo, el Síndrome de Burnout y el Compromiso Laboral son fenómenos psicológicos relevantes en diversos contextos laborales, pues no solo afectan la salud mental y física de los trabajadores, sino también su desempeño organizacional. En particular, en el sector minero-industrial, caracterizado por sus condiciones laborales extremas, la interacción entre estas tres variables aún no ha sido suficientemente estudiada. Este sector enfrenta desafíos únicos, como largas jornadas, riesgos psicosociales y la constante presión para alcanzar metas productivas, lo que incrementa la vulnerabilidad de los trabajadores al desarrollo de la Adicción al Trabajo y el Burnout.

El Compromiso Laboral podría desempeñar un papel protector, pero, al igual que los otros dos fenómenos, merece ser estudiado dentro de este contexto específico. A pesar de la creciente preocupación por el bienestar laboral en la minería, existe una falta de investigaciones que exploren cómo estas tres variables se interrelacionan en este sector, lo que subraya la necesidad de este estudio.

Este trabajo pretende llenar una brecha en la literatura sobre el impacto combinado de la Adicción al Trabajo, el Burnout y el Compromiso Laboral en el sector minero-industrial, un área insuficientemente investigada. Aunque el sector minero es crucial para la economía peruana, también enfrenta serios desafíos en relación con el bienestar de sus trabajadores. Comprender cómo interactúan estos tres fenómenos no solo es relevante para el ámbito académico, sino también para las empresas mineras, que buscan mejorar la salud laboral y optimizar su rendimiento organizacional.

Desde el punto de vista académico, este trabajo contribuirá a enriquecer los modelos existentes en psicología organizacional y salud laboral, ampliando la comprensión de cómo estos fenómenos afectan a los trabajadores en un entorno laboral exigente como el de la minería. Los resultados de este estudio podrían ser fundamentales para el diseño de programas que fomenten un Compromiso Laboral saludable, ayudando a reducir tanto la Adicción al Trabajo como el Burnout. Esta intervención podría, a su vez, generar mejoras en la salud de los trabajadores, aumentar la retención de talento, reducir la rotación de personal y potenciar la productividad y el rendimiento de las empresas mineras, contribuyendo indirectamente a la eficiencia operativa en este sector clave para la economía.

El objetivo principal de este estudio es evaluar el impacto predictivo de la Adicción al Trabajo y el Compromiso Laboral sobre el Síndrome de Burnout en trabajadores del sector minero-industrial, mediante el uso de un modelo de regresión múltiple. En primer lugar, se llevará a cabo un análisis descriptivo de la Adicción al Trabajo, el Compromiso Laboral y el Síndrome de Burnout en la población estudiada, con el fin de caracterizar estos constructos en el contexto específico de la industria minera.

Asimismo, se evaluará el impacto de las variables sociodemográficas en estas tres variables, utilizando análisis comparativos que permitan identificar variaciones en función de las características de los trabajadores.

De acuerdo con los objetivos planteados, se espera que los trabajadores del sector minero-industrial muestren una tendencia significativa hacia la Adicción al Trabajo, el Compromiso Laboral y el Síndrome de Burnout, debido a las altas exigencias de su entorno laboral. Además, se anticipa una correlación significativa entre la Adicción al Trabajo y el Síndrome de Burnout.

Se plantea también que las características sociodemográficas influirán en la manifestación de la Adicción al Trabajo, el Compromiso Laboral y el Síndrome de Burnout, lo que podría generar diferencias en la experiencia laboral de los trabajadores. Finalmente, se espera que la Adicción al Trabajo tenga un efecto predictivo significativo sobre el Síndrome de Burnout, y que las variables sociodemográficas modulen esta relación, afectando la manifestación del Burnout en el contexto minero-industrial.

El diseño del estudio es cuantitativo, no experimental y de corte transversal, lo que permitirá analizar las relaciones entre las variables estudiadas en un momento específico del tiempo.

Método

Participantes

El presente estudio contó con una muestra de 164 trabajadores de una empresa del sector minero Industrial. Las edades de los participantes oscilaron entre los 18 y 54 años ($M= 34$; $DE= 7.55$ años). Participaron 129 hombres (78.7%) y 35 mujeres (21.3%), de los cuales el 53% contaba con título profesional, el 26.2% con certificación técnica, el 12.8% secundaria completa y un 7.9% tenía el grado de maestría.

El tiempo de permanencia en la empresa vario entre 1 y más de 5 años ($M= 3.54$; $DE= 1.91$). además, el 75.6% de los trabajadores tenía un contrato de duración determinada y el 24.4% de duración indeterminada. La distribución según la posición laboral revelo que el 64% eran personal operativo y 36% personal administrativo, la mayoría de los participantes eran solteros (62.2%). Respecto a la cantidad de hijos, el 47% no tenían hijos, mientras que un 22.6% reporto tener dos hijos.

Para seleccionar a los participantes, se consideraron criterios de inclusión como tener al menos un año de experiencia laboral en la empresa y pertenecer al grupo operativo o administrativo. Asimismo, se establecieron criterios de exclusión para evitar incluir a practicantes o pasantes, asegurando que solo se seleccionaran colaboradores con experiencia laboral plena en la organización.

En cuanto a los aspectos éticos, Se implementó un proceso de consentimiento informado virtual, gestionado a través de correos electrónicos, en colaboración con el gerente y el departamento de recursos humanos. Se explicó a los participantes los objetivos del estudio, garantizando confidencialidad, anonimato y participación voluntaria. Los participantes

confirmaron su consentimiento de forma electrónica antes de completar los cuestionarios y la ficha sociodemográfica.

Medición

Adicción al Trabajo. Para su medición, se utilizó la traducción al español del cuestionario *Work Addiction Risk Test* (WART) realizada por Fernández y Echeburúa, que se basa en el WART original desarrollado por Robinson en 1999 en Carolina del Norte, Estados Unidos. Este instrumento está compuesto por 25 ítems, los cuales se evalúan mediante una escala tipo Likert. El WART abarca cinco dimensiones: tendencias compulsivas (10 ítems), control (7 ítems), autoabsorción (5 ítems), incapacidad para delegar (1 ítem) y autovaloración (2 ítems). De estas dimensiones, las dos primeras, tendencias compulsivas y control son particularmente relevantes para identificar los signos de Adicción al Trabajo, según Flowers y Robinson (2002).

El WART ha demostrado ser un instrumento válido y confiable en diversas versiones lingüísticas y contextos internacionales para la evaluación de la Adicción al Trabajo. En su versión original en inglés, Robinson (1999) reportó un alfa de Cronbach de 0.88, lo que refleja una alta consistencia interna. Además, la comparación de sus puntajes con otras pruebas mostró una confiabilidad significativa, lo que respalda su validez simultánea y evidencia su utilidad tanto en la investigación como en la práctica clínica (Sharp, 2016).

A nivel internacional, la versión francesa del WART ha sido evaluada en términos de validez psicométrica y fiabilidad. En su estudio de traducción y validación, Ravoux et al. (2018) confirmaron que la estructura factorial de esta versión es similar a la de la versión original, lo que garantiza que mide constructos comparables a los de la versión en inglés. Además, reportaron un alfa de Cronbach de 0.90, lo que indica una excelente consistencia interna. De manera similar, el estudio de validación de la versión holandesa mostró que la estructura factorial también es

coherente con la del WART original estadounidense, lo que concluye que el WART es una medida válida para evaluar la Adicción al Trabajo (Taris et al., 2005).

Por otro lado, Andreassen et al. (2014) respaldaron la validez del WART mediante varios indicadores, encontrando una alta consistencia interna y fuertes correlaciones entre el puntaje total y las subescalas. Además, evidenciaron una fiabilidad test-retest moderadamente alta, lo que confirma la estabilidad del instrumento a lo largo del tiempo, consolidando al WART como una herramienta robusta para evaluar la Adicción al Trabajo.

En el contexto de la validez estructural y discriminante, el estudio de Flowers y Robinson (2002) aportó evidencia adicional, mostrando que las puntuaciones del WART pueden diferenciar eficazmente entre personas con Adicción al Trabajo y un grupo de control, logrando una tasa de clasificación correcta del 88.5%. Este análisis discriminante refuerza la capacidad del WART para identificar casos de Adicción al Trabajo en diversas poblaciones.

En el ámbito hispanohablante y latinoamericano, la traducción al español realizada por Fernández y Echeburúa (1998) mostró excelentes propiedades psicométricas, con un alfa de Cronbach de 0.90, lo que sugiere una elevada consistencia interna. Asimismo, el estudio de Acosta-Prado et al. (2021) respaldó la validez psicométrica del WART, demostrando que su desempeño es comparable al de otros instrumentos utilizados en la evaluación de la Adicción al Trabajo en contextos hispanohablantes. Aunque los estudios de validación en América Latina son limitados, se han reportado niveles aceptables de confiabilidad en diversos contextos ocupacionales, lo que refuerza la aplicabilidad del WART en este ámbito.

En el contexto peruano, se han realizado estudios que evidencian la confiabilidad del WART en diversas muestras. Por ejemplo, Lacuta (2018) encontró un alfa de Cronbach de 0.77 en agentes de seguridad, Nuñez (2019) reportó un alfa de Cronbach de 0.75 en bomberos, y

Cardozo Gálvez (2018) documentó un alfa de Cronbach de 0.76 en el sector agroindustrial. Estos estudios respaldan la confiabilidad del WART en diferentes contextos laborales en el Perú.

En la presente investigación, se realizó un análisis de confiabilidad por consistencia interna utilizando la versión en español del WART de Fernández y Echeburúa, obteniéndose un alfa de Cronbach de 0.90 para los 25 ítems, lo cual indica una excelente consistencia interna. Este resultado reafirma que el WART es una herramienta confiable para la medición de la Adicción al Trabajo en el contexto peruano. Sin embargo, se recomienda la realización de estudios adicionales para evaluar la validez de constructo del WART en esta población, dado que se han reportado diferencias en su desempeño en diversos contextos culturales.

Por último, se optó por usar un puntaje total en la evaluación del WART en lugar de analizar las dimensiones por separado. Esta decisión se basa en que, en entornos laborales de alta presión, las dimensiones del WART suelen manifestarse de forma conjunta. Investigaciones previas, como las de Reig-Botella y Fernández (2020), sugieren que la evaluación global de la Adicción al Trabajo es más eficiente en estos contextos, ya que facilita una interpretación más comprensible de los resultados. Las dimensiones de control y compulsión, por ejemplo, tienden a presentarse simultáneamente en ambientes laborales demandantes, como lo afirman Robinson (1999) y Flowers y Robinson (2002). El uso de un puntaje total, por lo tanto, no solo mejora la comprensión de cómo interactúan estos factores, sino que también proporciona una visión más completa e integral de la Adicción al Trabajo.

Compromiso Laboral. En este estudio se empleó la versión en español de la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-17), desarrollada por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en 2003. Este instrumento, originalmente en holandés, fue validado y adaptado al español para evaluar el Compromiso Laboral a través de tres dimensiones: vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems)

y absorción (6 ítems), todas calificadas manualmente mediante un formato de respuesta tipo Likert de siete opciones.

La UWES-17 es reconocida por su robustez, confiabilidad y validez de constructo. Schaufeli y Bakker (2003) reportaron un alfa de Cronbach de 0.90 en una muestra internacional de 11,992 sujetos, demostrando tanto una alta consistencia interna como validez convergente. En un estudio realizado en Finlandia, Suecia y los Países Bajos, Seppälä et al. (2009) confirmaron la estructura de tres factores y reportaron un alfa de 0.92, apoyando su validez y fiabilidad en contextos diversos. Asimismo, un análisis transcultural en 10 países encontró un alfa de 0.85, reforzando la validez y utilidad de la escala en distintas culturas (Schaufeli et al., 2006).

En Japón, Shimazu et al. (2008) validaron la UWES-17, con un alfa de Cronbach de 0.91 y un ajuste adecuado a la estructura de tres factores, confirmando tanto la validez como la confiabilidad en la población japonesa.

En países hispanohablantes, Gómez et al. (2019) en Uruguay encontraron un alfa de 0.91, validando la escala en el sector salud. Spontón et al. (2012) en Argentina y Müller et al. (2013) en Chile también respaldaron la validez y confiabilidad de la escala, con alfas de Cronbach que oscilaron entre 0.69 y 0.90 en Argentina, y de 0.87 en Chile, respectivamente.

En Perú, Merino-Soto et al. (2022) validaron la UWES-17, replicando los tres factores con buenos índices de consistencia interna. Covarrubias (2021) obtuvo un alfa de 0.90 en trabajadores millennials, mientras que Muñoz (2017) reportó un alfa de 0.93, confirmando así la fiabilidad y validez de la escala en diferentes sectores. De manera similar, Cárdenas (2016) y Prieto (2016) reportaron alfas entre 0.70 y 0.89.

En el presente estudio, el análisis de confiabilidad mediante consistencia interna reveló un alfa de Cronbach de 0.91 para los 17 ítems, lo que refuerza la validez de la escala como herramienta para medir el compromiso laboral en la muestra estudiada.

Para su evaluación, se optó por un puntaje total debido a que, en entornos laborales de alta demanda, las tres dimensiones evaluadas tienden a manifestarse de manera conjunta. De hecho, Schaufeli et al. (2006) y Schaufeli y Taris (2005) validaron el uso de la escala global en contextos de alta carga laboral, donde estas dimensiones están estrechamente relacionadas. Adoptar este enfoque no solo facilita la interpretación de los resultados, sino que también proporciona una visión más integral del compromiso laboral en tales entornos. Además, como señalan Seppälä et al. (2009), el uso de un puntaje total refleja de manera más precisa la realidad laboral, en la que vigor, dedicación y absorción se experimentan simultáneamente.

Síndrome de Burnout. Se utilizó la adaptación al castellano del Inventario de Burnout de Maslach - Versión clásica realizada por Seisdedos (1997). Este inventario, creado por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981, consta de 22 ítems en forma de afirmaciones y se divide en tres dimensiones: cansancio emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems), los ítems del MBI son evaluados mediante una escala de tipo Likert de siete puntos. Este instrumento permite obtener una puntuación para identificar el nivel del Síndrome de Burnout.

A nivel internacional, el Maslach Burnout Inventory (MBI) ha demostrado tener una consistencia interna sólida. En la validación del instrumento original, se reportó un alfa de Cronbach global de 0.80, con valores que varían entre 0.71 y 0.90 para las diferentes dimensiones del Burnout. Además, su confiabilidad test-retest se ha situado entre 0.60 y 0.82 (Maslach & Jackson, 1981, 1986, citado en Martínez, 2010). Estos resultados refuerzan la robustez del MBI

como una herramienta válida y confiable para medir el Burnout en diversos contextos laborales con alta demanda emocional.

En el ámbito hispanohablante, la adaptación al español del MBI realizada por Seisdedos (1997) ha mostrado igualmente buenos niveles de consistencia interna, con valores de alfa de Cronbach que oscilan entre 0.63 y 0.87 (Durán et al., 2005). Otra adaptación relevante es la de Gil-Monte y Peiró (1999), en la que se reportaron valores entre 0.57 y 0.87, lo que también respalda su uso en diferentes sectores laborales. Además, un estudio en ocho países de Latinoamérica realizado por Pando et al. (2015) reportó un alfa de Cronbach de 0.75, confirmando la confiabilidad del MBI en esta región. En países específicos como Colombia, la consistencia interna del MBI varió entre 0.52 y 0.83 (Córdoba et al., 2011), mientras que, en Chile, los valores alfa fluctuaron entre 0.72 y 0.86 (Olivares et al., 2014).

El estudio de Gilla et al. (2019) valida la versión española del MBI en una muestra de psicólogos y psiquiatras argentinos, confirmando su estructura trifactorial y mostrando altos niveles de consistencia interna de 0.70. Este estudio refuerza la validez y confiabilidad del MBI en poblaciones hispanohablantes.

En Perú, el MBI ha sido aplicado en distintos sectores laborales. Por ejemplo, la versión traducida por Seisdedos fue utilizada en el sector de seguridad industrial, mostrando un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.72, lo que indica una confiabilidad adecuada para este contexto (Arias y Núñez, 2014). En el ámbito de servicios humanos, se han reportado valores de alfa entre 0.56 y 0.80 (Velázquez et al., 2015), lo que refuerza su aplicabilidad en entornos laborales exigentes. De manera específica, estudios como el de García et al. (2023) confirmaron que el MBI es una herramienta confiable y válida para medir el Burnout en médicos peruanos, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.91.

En la investigación actual, la adaptación al castellano del MBI realizada por Seisdedos (1997) mostró un coeficiente alfa de Cronbach de 0.86, lo que indica una sólida consistencia interna y alta confiabilidad en la muestra estudiada. Este resultado valida que los ítems del cuestionario están adecuadamente correlacionados y capturan de manera coherente el constructo del Burnout.

Para medir el Síndrome de Burnout (MBI), este estudio optó por utilizar un puntaje total en lugar de analizar las dimensiones de forma separada. Esta decisión se fundamenta en investigaciones previas, como las de Schaufeli y Taris (2005), quienes afirman que, en sectores laborales de alta demanda, las tres dimensiones del Burnout tienden a manifestarse simultáneamente. Además, Edú-Valsania et al. (2022) señalan que, en entornos laborales de alta carga, las dimensiones del Burnout pueden fusionarse, lo que hace que un enfoque global sea más adecuado. Este enfoque no solo simplifica el análisis estadístico, sino que también ofrece una visión más clara y completa de cómo interactúan las diferentes variables en contextos laborales intensivos.

Procedimiento

El reclutamiento de los participantes se llevó a cabo en colaboración con el departamento de Recursos Humanos, focalizándose en trabajadores que regresaban de sus tareas en la mina. A través de correo electrónico, se les envió una invitación detallada, en la que se explicaban los objetivos del estudio y se solicitaba su participación voluntaria. Los participantes interesados accedieron a la plataforma de recolección de datos mediante un enlace proporcionado, donde completaron los cuestionarios en línea.

Dado que los participantes desempeñan labores en el sector minero, el formato virtual fue el más adecuado, permitiendo flexibilidad para que pudieran completar los cuestionarios en el

lugar y momento que les resultara más conveniente. Para garantizar la participación y resolver posibles dudas, se ofreció apoyo a los trabajadores en el lugar de trabajo.

Antes de la aplicación de los cuestionarios, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes. Este proceso incluyó la explicación de que su participación era completamente voluntaria, confidencial y que podían retirarse en cualquier momento sin ninguna repercusión o consecuencia negativa. El consentimiento fue recogido electrónicamente, asegurando que todos los participantes entendieran su rol en el estudio y los detalles de la investigación.

Los datos fueron recopilados a través de la plataforma de recolección de datos en línea y almacenados de manera segura en una base de datos protegida. Se mantuvo en todo momento la confidencialidad y el anonimato de los participantes, siendo los datos accesibles solo para los investigadores responsables del estudio.

La duración total de la recolección de datos fue de 30 minutos aproximadamente, con una tasa de participación del 82%.

Análisis De Datos

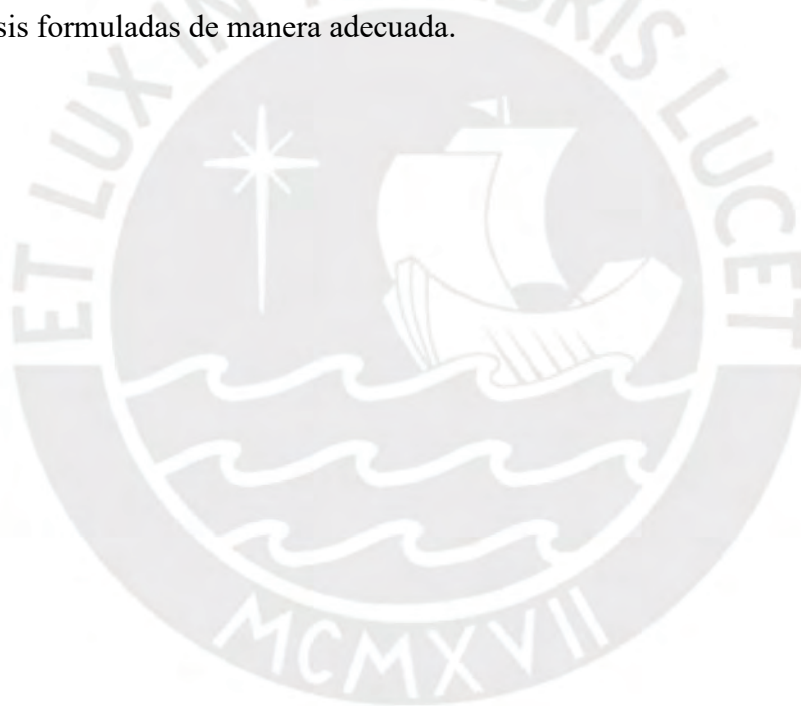
Los datos fueron analizados utilizando el software estadístico IBM SPSS Statistics (versión 25.0, IBM Corp., Armonk, NY, USA). En primer lugar, se realizaron estadísticas descriptivas para resumir las características demográficas de los participantes y las principales variables del estudio, reportando medias, desviaciones estándar y complementadas con tablas que permitieron visualizar mejor la distribución de los datos.

Para analizar las relaciones entre las variables de Adicción al Trabajo, Compromiso Laboral y Síndrome de Burnout, se emplearon análisis de correlación de Pearson. Posteriormente, se realizó un análisis de regresión múltiple para examinar la relación entre el Síndrome de Burnout (como variable dependiente) y las variables independientes seleccionadas (Adicción al Trabajo y

Compromiso Laboral). Este análisis permitió evaluar no solo la dirección de las asociaciones, sino también la fuerza de estas relaciones, ajustando por posibles variables de confusión.

Se estableció un nivel de significancia de 0.05 para todas las pruebas estadísticas. La normalidad de las distribuciones de las variables de estudio fue evaluada utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados indicaron que las variables seguían una distribución normal en su mayoría, lo que justificó el uso de las pruebas paramétricas.

La elección de las técnicas estadísticas empleadas se basó en su capacidad para abordar los objetivos de investigación, permitiendo explorar las asociaciones entre las variables principales y probar las hipótesis formuladas de manera adecuada.



Resultados

Se llevaron a cabo diversos análisis estadísticos para evaluar el impacto predictivo de la Adicción al Trabajo y el Compromiso Laboral sobre el Síndrome de Burnout. En primer lugar, se presentaron estadísticas descriptivas de los constructos para caracterizar las variables del estudio. Posteriormente, se realizaron análisis de correlación de Pearson para explorar las relaciones entre las variables. Se utilizaron pruebas *t* de Student y ANOVA para examinar las diferencias en las medias de las variables según las características sociodemográficas. Finalmente, se implementó un modelo de regresión múltiple para determinar el poder predictivo de las variables independientes sobre el Síndrome de Burnout, considerando también las variables sociodemográficas.

Los puntajes de Adicción al Trabajo mostraron una variabilidad considerable, con un rango de 34 a 100 puntos y una media de 60.05 ($DE = 12.34$), lo que sugiere variabilidad en los niveles de adicción entre los participantes. En cuanto al Síndrome de Burnout, los puntajes oscilaron entre 40 y 164, con una media de 56.98 ($DE = 18.54$), reflejando una diversidad notable en la intensidad del síndrome. Los puntajes del Compromiso Laboral variaron de 1.5 a 6.0, con una media de 4.43 ($DE = 0.88$), lo que sugiere una mayor uniformidad en los niveles de compromiso dentro de la muestra.

Los análisis de correlación (ver Tabla 1), revelaron una relación significativa entre Adicción al Trabajo y Síndrome de Burnout ($r = 0.48, p < 0.01$), indicando que a medida que aumentan los niveles de Adicción al Trabajo, también lo hacen los niveles de Burnout en los participantes. Sin embargo, no se observan correlaciones significativas entre el Compromiso Laboral y ninguna de las otras dos variables: ni con la Adicción al Trabajo ($r = 0.02, p > 0.05$) ni con el Síndrome de Burnout ($r = 0.01, p > 0.05$).

Tabla 1

Correlaciones entre Adicción al Trabajo, Síndrome de Burnout y Compromiso Laboral.

Variable	1	2	3
Adicción al Trabajo	-	0.48**	0.02
Síndrome de Burnout	0.48**	-	0.01
Compromiso laboral	0.02	0.01	-

** $p < .01$; $N = 164$

En cuanto a las diferencias de medias, se utilizaron las pruebas t de Student para comparar las variables en función del sexo y la posición laboral (ver Tabla 2). En lo que respecta al sexo, se encontró que las mujeres presentaron puntajes significativamente más altos en Síndrome de Burnout en comparación con los hombres. En Compromiso Laboral, los hombres mostraron un mayor compromiso en comparación con las mujeres.

Respecto a la posición laboral, los empleados administrativos reportaron puntajes significativamente más altos en Adicción al Trabajo y Síndrome de Burnout en comparación con los empleados operativos. Sin embargo, no se observó una diferencia significativa en Compromiso Laboral según la posición laboral.

Tabla 2*Prueba t de Student para la diferencia de sexo y posición laboral*

Medida	Adicción al Trabajo			Síndrome de Burnout			Compromiso laboral		
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>p</i>
Sexo									
Masculino	59.61	11.46	0.326	55.40	19.79	0.045	4.58	0.89	0.000
Femenino	61.69	9.28		62.83	17.39		3.90	1.17	
Posición laboral									
Operativo	58.19	10.14	0.004	53.10	19.39	0.001	4.53	0.96	0.136
Administrativo	63.37	11.85		63.90	17.82		4.28	1.04	

El análisis de ANOVA, tomando en cuenta las demás variables sociodemográficas, segmentó la muestra por nivel de estudio alcanzado. Los resultados indicaron diferencias significativas en Adicción al Trabajo y Síndrome de Burnout entre los grupos de nivel educativo. Además, en el análisis por edad, se observaron diferencias significativas en las puntuaciones medias de Síndrome de Burnout, sugiriendo que la edad influye en los niveles de Burnout.

Dado que el análisis de correlación reveló que solo la Adicción al Trabajo mostraba una relación significativa con el Síndrome de Burnout, se optó por realizar un análisis de regresión lineal simple para evaluar la capacidad predictiva de esta variable. Los resultados, presentados en la Tabla 3, muestran que la Adicción al Trabajo es un predictor significativo del Síndrome de Burnout ($B = 0.87$, $SE = 0.15$, $\beta = 0.46$, $p < 0.01$). Esto sugiere que, por cada unidad que aumenta la Adicción al Trabajo, los niveles de Burnout incrementan en promedio 0.87 unidades.

El modelo en su conjunto resultó ser estadísticamente significativo ($F(1, 162) = 33.64, p < 0.01$), explicando el 21% de la varianza en el Síndrome de Burnout ($R^2 = 0.21$).

Tabla 3

Modelo de regresión de la Adicción al Trabajo sobre el Síndrome de Burnout

Variable	<i>B</i>	<i>β</i>	<i>SE</i>
Constante	6.07**		8.80
Adicción al trabajo	0.87	0.46	0.15
R ²	0.21		
ΔR ²	0.20		

** $p < 0.01$

En la Tabla 4, se presenta los coeficientes del modelo por datos sociodemográficos, centrado en las variables significativas. El análisis identificó dos variables que influyen significativamente en el Síndrome de Burnout. En primer lugar, la Adicción al Trabajo mostró una relación positiva y significativa con el Síndrome de Burnout ($B = 0.74, IC\ 95\%: 0.50 - 0.97, p < 0.001$), lo que indica que un aumento en la Adicción al Trabajo se asocia con un incremento en los niveles de Burnout. Además, el nivel de estudio alcanzado también resultó ser un factor significativo ($B = 6.17, IC\ 95\%: 2.94 - 9.39, p < 0.001$), con un coeficiente β de 0.26, sugiriendo que un mayor nivel educativo está relacionado con un mayor nivel de Burnout.

Tabla 4*Coefficientes del Modelo por datos sociodemográficos*

Variable	<i>B</i>	95% <i>IC</i> para <i>B</i>		<i>SE B</i>	β
		<i>LI</i>	<i>LS</i>		
(Constante)	-3.00***	-17.96	11.97	7.58	
Adicción al Trabajo	0.74***	0.50	0.97	0.12	0.42***
Nivel de estudio alcanzado	6.17***	2.94	9.39	1.63	0.26***

Nota. *IC* = Intervalos de confianza; *LI* = Límite inferior; *LS* = Límite superior. VD: Síndrome de Burnout.

* $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$.



Discusión

La investigación tuvo como objetivo evaluar la influencia de la Adicción al Trabajo y el Compromiso Laboral en el Síndrome de Burnout en trabajadores del sector minero-industrial. A través de análisis descriptivos, correlacionales y predictivos, se analizó cómo estas variables impactan en el desarrollo del síndrome, considerando también el rol de las características sociodemográficas.

Los resultados mostraron variabilidad en los niveles de Adicción al Trabajo y Burnout, mientras que los valores del Compromiso Laboral fueron más homogéneos. Estos hallazgos coinciden con la hipótesis inicial, que anticipaba que los trabajadores mineros, debido a sus condiciones de alta exigencia, presentarían estas tendencias. La dispersión en la Adicción al Trabajo sugiere que factores individuales y organizacionales, como la autoexigencia y la percepción de estabilidad laboral, influyen en cómo los empleados experimentan el sobreinvolucramiento laboral. Flowers y Robinson (2002) y Di et al. (2022) consideran que este comportamiento puede ser una estrategia adaptativa para asegurar una posición en un entorno competitivo, pero también cabe cuestionar si esta "adaptación" no es una respuesta reactiva que incrementa la carga emocional y el riesgo de Burnout, especialmente cuando la inseguridad laboral y la sobrecarga psicológica agravan el proceso (Andreassen, 2014; Reig-Botella, 2020).

En cuanto al Síndrome de Burnout, algunos trabajadores experimentan agotamiento significativo, mientras que otros gestionan mejor las demandas laborales. Esta diferencia puede explicarse por características individuales, como las estrategias de afrontamiento y la capacidad para manejar el estrés. Bakker y de Vries (2021) destacan que las estrategias de afrontamiento y autorregulación son clave para reducir el estrés y el Burnout. Estudios previos resaltan la importancia del apoyo social y una cultura organizacional saludable, que juegan un papel crucial

en la mitigación del Burnout, especialmente en contextos de alta exigencia como la minería (Bakker et al., 2014; Falco et al., 2020). Sin embargo, el acceso desigual a estos recursos puede intensificar el agotamiento, ya que aquellos con redes de apoyo sólidas y estrategias efectivas para gestionar el estrés tienden a sobrellevar mejor las presiones del sector minero (Bakker & de Vries, 2021; Vallejo, 2023). Por ello, es crucial replantear las estructuras organizacionales y políticas laborales para garantizar un acceso equitativo a estos recursos y prevenir el Burnout de manera más efectiva.

En relación con el Compromiso Laboral, se observó una tendencia hacia la uniformidad en la muestra, lo que sugiere que, a pesar de las condiciones adversas, los trabajadores se identifican fuertemente con sus responsabilidades. No obstante, es importante interpretar estos resultados con cautela, ya que el Compromiso Laboral podría estar influenciado por factores internos, como la motivación personal, y externos, como las demandas organizacionales o sociales. Un compromiso excesivo podría derivar en Adicción al Trabajo, lo que incrementaría los riesgos para la salud laboral (Falco et al., 2020; Reig-Botella, 2020). En consecuencia, no se puede concluir que el Compromiso Laboral actúe como un recurso protector frente al Burnout, como sugieren Schaufeli y Bakker (2003) y Spagnoli et al. (2020). Además, sería recomendable investigar más a fondo cómo el clima organizacional y las políticas laborales influyen en el Compromiso Laboral a largo plazo.

Por otro lado, el análisis de correlación y regresión realizado en este estudio confirma la hipótesis principal de que la Adicción al Trabajo es un predictor relevante del Burnout en el sector minero-industrial. En términos de correlación, se observó una relación positiva significativa entre la Adicción al Trabajo y el Burnout, sugiriendo que un mayor involucramiento en las actividades laborales incrementa el riesgo de agotamiento emocional. Este hallazgo coincide con estudios

previos que identifican la Adicción al Trabajo como un factor clave de riesgo para el Burnout, particularmente en entornos laborales de alta exigencia (Colín, 2019; Staszczyk & Tokarz, 2015). Ardiles Ugaz (2020) también plantea que la Adicción al Trabajo puede ser un precursor del agotamiento emocional asociado al estrés crónico, lo que subraya la necesidad de gestionarlo en contextos de alta presión. En este sentido, surge la inquietud de si las condiciones laborales, en lugar de prevenir, están favoreciendo la Adicción al Trabajo, al incentivar a los empleados a comprometerse de manera excesiva con sus tareas.

Así mismo, los resultados también sugieren que, dado su vínculo con el Burnout, la Adicción al Trabajo podría estar asociada a una disminución en la satisfacción laboral, como lo han indicado estudios previos (Andreassen, 2014; Lior et al., 2018). Este desgaste de los recursos personales aumenta la vulnerabilidad al Burnout, lo que resalta la importancia de moderar la Adicción al Trabajo para mitigar sus efectos negativos. Las organizaciones deben reflexionar sobre cómo gestionar este fenómeno de manera que el involucramiento excesivo no afecte el bienestar de los empleados, sin comprometer la productividad.

En cuanto al Compromiso Laboral, los resultados no mostraron una correlación significativa con las otras variables, lo que refuerza la hipótesis secundaria de que, en este contexto, el compromiso con las tareas no necesariamente contribuye al Burnout. De hecho, bajo ciertas condiciones laborales favorables, el Compromiso Laboral podría actuar como un recurso protector. Investigaciones previas (Balducci et al., 2016; Tóth-Király et al., 2021) sugieren que el compromiso puede reducir el agotamiento laboral al reforzar la motivación intrínseca y el sentido de pertenencia organizacional. Sin embargo, también se ha encontrado que un compromiso excesivo puede derivar en Adicción al Trabajo, especialmente en contextos de alta presión, lo que incrementa el riesgo de Burnout (Concha, 2019; Di Stefano & Gaudiino, 2019). En este sentido,

Falco et al. (2020) y Tóth-Király et al. (2021) advierten que un compromiso desmedido puede alterar el equilibrio entre la vida personal y laboral, convirtiéndose en un factor de riesgo para el agotamiento emocional.

Por último, los resultados de regresión respaldan la teoría de que la Adicción al Trabajo es un predictor crucial del Burnout, especialmente en contextos laborales exigentes, como el sector minero-industrial (Andreassen, 2014; Reig-Botella, 2020; Staszczuk & Tokarz, 2015). Este fenómeno se asocia con un compromiso excesivo con las tareas, lo que incrementa la exposición al estrés crónico, un factor clave del Burnout (Andreassen, 2014). El estrés continuo deteriora el bienestar emocional y físico, manifestándose en agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal, síntomas característicos del Burnout (Bakker & Demerouti, 2014).

En sectores como la minería, donde las condiciones laborales son extremas con jornadas largas, presión constante y recursos limitados para la recuperación, el riesgo de Burnout se ve amplificado (Di Stefano & Gaudiino, 2019). En este contexto, la Adicción al Trabajo no solo se convierte en un problema individual, sino en un desafío organizacional que requiere ser gestionado a nivel estructural. Además, la cultura organizacional que valora el trabajo excesivo contribuye al ciclo de agotamiento, ya que, aunque el compromiso es necesario para el rendimiento, su exceso puede llevar al agotamiento (Bakker et al., 2014).

La Adicción al Trabajo también impacta la productividad organizacional, ya que los empleados con Burnout son menos eficientes y tienen una mayor tendencia a la rotación laboral (Andreassen, 2014; Staszczuk & Tokarz, 2015). Por lo tanto, las organizaciones deben implementar estrategias de bienestar laboral que no solo mitiguen el Burnout, sino que también fomenten un ambiente saludable que favorezca la recuperación emocional y el bienestar integral

de los empleados (Lior et al., 2018; Koutsimani et al., 2019). En definitiva, es fundamental gestionar la relación entre la Adicción al Trabajo y el Burnout, buscando un equilibrio entre productividad y bienestar emocional, particularmente en sectores de alta exigencia como la minería (Koutsimani et al., 2019).

Respecto al objetivo de evaluar el impacto de las variables sociodemográficas en la Adicción al Trabajo, el Compromiso Laboral y el Síndrome de Burnout en el sector minero-industrial confirmó parcialmente la hipótesis inicial. Las características sociodemográficas mostraron influencia en algunas variables, con diferencias significativas en sexo, posición laboral, edad y nivel educativo.

En lo que se refiere al sexo, las mujeres reportaron niveles más altos de Burnout que los hombres, lo que se alinea con investigaciones previas que subrayan cómo la combinación de demandas laborales y responsabilidades familiares incrementa la carga emocional (Viertiö et al., 2021; Zhang et al., 2020). Sin embargo, es importante reflexionar sobre las barreras culturales y estructurales que enfrentan las trabajadoras, especialmente en un entorno minero-industrial, donde las mujeres constituyen solo el 7.3% de la fuerza laboral (Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera, 2023). Las trabajadoras enfrentan una sobrecarga debido a la doble jornada (Koutsimani et al., 2019), lo que sugiere la necesidad de revisar las políticas organizacionales para evitar que el Burnout sea una consecuencia casi inevitable.

En contraste, los hombres mostraron un Compromiso Laboral significativamente mayor, lo cual puede explicarse por factores culturales y organizacionales que promueven roles masculinos de alto rendimiento (Ahmad et al., 2023; Li et al., 2021). Sin embargo, es importante reflexionar sobre este compromiso elevado, ya que las organizaciones pueden estar idealizando el trabajo excesivo, especialmente en roles operativos donde el desafío masculino se valora. De

Zúñiga (2016) y Bakker et al. (2014) indican que los hombres en el sector minero tienen más acceso a recursos laborales como desarrollo profesional y apoyo organizacional, lo que refuerza su compromiso. Este exceso de compromiso puede derivar en Adicción al Trabajo, especialmente cuando se espera que los empleados dediquen más tiempo y energía al trabajo.

Referente a la posición laboral, los empleados administrativos presentaron mayores niveles de Adicción al Trabajo y Burnout, lo que podría deberse a mayores responsabilidades y expectativa de disponibilidad constante (Wu et al., 2012). Esto sugiere que las políticas de desarrollo profesional deben ser acompañadas por un análisis de las condiciones laborales extremas, ya que la falta de tiempo para la recuperación intensifica el riesgo de Burnout (Andreassen, 2014; Molino et al., 2016). Ardiles Ugaz (2020) resalta que los entornos administrativos, al promover un sobreinvolucramiento laboral, dificultan el equilibrio entre la vida personal y laboral.

En cuanto a la edad, se observaron diferencias significativas. Los trabajadores jóvenes y los mayores podrían ser más vulnerables al Burnout, posiblemente debido a la falta de experiencia en los primeros y a la acumulación de responsabilidades en los segundos (Marchand et al., 2018; Mendes & Miguel, 2024). Por ello, las organizaciones deberían implementar estrategias diferenciadas para ambos grupos, con programas de desarrollo emocional para los jóvenes y estrategias de manejo de carga laboral para los adultos (Johnson et al., 2017).

En relación con el nivel educativo, los resultados obtenidos tanto del análisis de regresión múltiple como del análisis de diferencias de medias indican que esta variable sociodemográfica es una de las principales que influye de manera significativa en el Burnout y la Adicción al Trabajo, confirmando su relevancia como el único predictor clave de Burnout. Este hallazgo no solo refuerza lo señalado por estudios previos, sino que, además, abre un espacio para reflexionar sobre

cómo las características educativas pueden impactar la vulnerabilidad al Burnout, especialmente en contextos de alta exigencia, como es el caso del sector minero-industrial.

En este contexto, los trabajadores con educación superior, debido a los roles de mayor responsabilidad que asumen, podrían enfrentar mayores demandas laborales, lo que incrementa significativamente sus niveles de estrés (Di Stefano & Gaudiino, 2019). Esta sobrecarga laboral, combinada con la tendencia a adoptar normas de perfeccionismo y autoexigencia, los hace especialmente vulnerables al Burnout (Andreassen, 2014). De hecho, el fuerte sentido de responsabilidad que caracteriza a estos trabajadores dificulta la desconexión del trabajo, contribuyendo así a la Adicción al Trabajo y al agotamiento emocional (Reig-Botella, 2020).

Este fenómeno se ve aún más intensificado en el sector minero-industrial, donde las altas demandas de productividad y la escasez de recursos para la recuperación personal agravan el estrés crónico (Di Stefano & Gaudiino, 2019; Staszczuk & Tokarz, 2015). Si bien los trabajadores con educación superior pueden contar con mayores capacidades cognitivas para gestionar el estrés, estas habilidades resultan insuficientes cuando las exigencias laborales superan sus capacidades de afrontamiento, generando una brecha entre su preparación académica y la realidad del entorno laboral (Zhang et al., 2020). Este contexto subraya la necesidad de repensar cómo las organizaciones gestionan el bienestar de sus empleados más capacitados, considerando no solo sus habilidades cognitivas, sino también las limitaciones del entorno estructural y organizacional que dificultan la desconexión efectiva del trabajo.

A su vez, la cultura organizacional juega un papel crucial en la perpetuación del Burnout. En muchas organizaciones, especialmente en sectores como la minería, se sobrevalora el trabajo extremo y la disponibilidad constante, creando un entorno que favorece la Adicción al Trabajo como una norma positiva (Koutsimani et al., 2019). Esta cultura organizacional, unida al fenómeno

del tecnoestrés y la expectativa de conectividad permanente, podría atrapar a los empleados con alta formación en un ciclo de agotamiento emocional (Concha, 2019; Russiian, 2021). Aunque el nivel educativo por sí mismo puede ofrecer herramientas cognitivas para afrontar los desafíos laborales, las presiones estructurales y culturales que predominan en las organizaciones mineras podrían contrarrestar estos beneficios, exponiendo a estos trabajadores a un mayor riesgo de Burnout.

En consecuencia, los hallazgos de esta investigación sugieren que el nivel educativo no solo influye en el tipo de responsabilidades asumidas por los trabajadores, sino que también podría ser un factor de riesgo para el Burnout cuando se combina con una cultura organizacional que exige un compromiso extremo y una alta disponibilidad laboral. Por ello, las organizaciones deberían reconsiderar sus enfoques sobre el bienestar de los empleados, especialmente aquellos con mayor nivel educativo, buscando equilibrar las demandas laborales con estrategias que fomenten la desconexión, el autocuidado y la salud mental, promoviendo un entorno de trabajo más saludable y sostenible

Finalmente, este estudio presenta algunas limitaciones. La muestra estuvo compuesta solo por trabajadores del sector minero-industrial, lo que limita la generalización a otros contextos laborales. Las características específicas de esta industria pudieron haber influido en los resultados, por lo que es importante contextualizarlos. Además, aunque la muestra fue seleccionada cuidadosamente, ciertos grupos, como trabajadores con menor nivel educativo o en roles menos visibles, podrían haber estado subrepresentados.

El uso de cuestionarios autoinformados y la recolección de datos por correo electrónico también pueden haber generado sesgos de respuesta, excluyendo a empleados sin acceso a Internet. Así mismo, el diseño no experimental y correlacional limita la capacidad de establecer causalidad.

Futuros estudios podrían beneficiarse de diseños cuasi-experimentales o longitudinales para comprender mejor las dinámicas entre las variables, sin interrumpir las operaciones laborales.

Para mitigar estas limitaciones, futuras investigaciones deberían replicar este estudio en sectores laborales diversos, con muestras representativas, e incluir métodos cualitativos, como entrevistas en profundidad, para enriquecer la comprensión de los constructos estudiados. A pesar de estas limitaciones, los hallazgos ofrecen información relevante sobre la interacción entre las variables.

Este estudio analizó la interrelación entre Adicción al Trabajo, Síndrome de Burnout y Compromiso Laboral en trabajadores del sector minero-industrial, un contexto de altas exigencias laborales y gran relevancia para la economía peruana. Se destacó la importancia de investigar estos constructos debido a sus implicancias en la salud mental de los trabajadores y la eficiencia operativa de las organizaciones. Los resultados obtenidos aportan un valor teórico significativo al confirmar que la Adicción al Trabajo es un predictor relevante del Burnout en entornos de alta demanda, lo cual respalda teorías previas y sugiere la necesidad de diseñar estrategias de intervención específicas en el ámbito organizacional minero.

A nivel práctico, los hallazgos refuerzan la necesidad urgente de políticas organizacionales que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal, además de promover una cultura laboral saludable. En particular, se debe prestar atención al nivel educativo, un factor clave que influye en la vulnerabilidad al Burnout, especialmente en la minería.

El estudio también identifica aspectos aún no resueltos sobre factores culturales y organizacionales que podrían modular los efectos de la Adicción al Trabajo y el Burnout, sugiriendo la necesidad de investigaciones futuras en sectores diversos. Además, se propone una exploración más profunda del Compromiso Laboral como moderador de estas relaciones.

En conclusión, este trabajo aporta evidencia clave para comprender la dinámica entre estos fenómenos en la minería, destacando la necesidad de estrategias personalizadas que mitiguen los riesgos del Burnout y la Adicción al Trabajo, promoviendo un Compromiso Laboral saludable que beneficiará tanto el bienestar de los trabajadores como la productividad y sostenibilidad del sector.



Referencias bibliográficas

- Acosta-Prado, J. C., Tafur-Mendoza, A. A., Zarate-Torres, R. A., & Ramirez-Ospina, D. E. (2021). Psychometric properties of heavy work investment measures: A systematic review. *Sustainability*, 13(22), 12539. <https://doi.org/10.3390/su132212539>
- Ahmad, M. F., Safwan, N. S. Z., Salamuddin, N., Surat, S., Basar, A., Hussain, R. N. J. R., & Suhaimi, S. S. A. (2023). Gender Differences in Organizational Commitment. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(8), e518-e518. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i8.518>
- Andreassen, C.S. (2014). Adicción al trabajo: una visión general y estado actual de la investigación. *Revista de adicciones conductuales*, 3(1), 1-11. <https://doi.org/10.1556/jba.2.2013.017>
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2014). Psychometric assessment of workaholism measures. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 7-24. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/DUWAS_Norwegian.pdf
- Aquino-Canchari, C. R., Huamán-Castillón, K. M., & Jiménez-Mozo, F. (2022). Enfermedades ocupacionales en minería en el Perú, 2011-2020. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(3), 275-282. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v31n3/1132-6255-medtra-31-03-275.pdf>
- Ardiles Ugaz, L. E. (2020). *Adicción al Trabajo: una exploración teórica* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8282>

- Arias, W. & Núñez, A. (2014). Síndrome de Burnout en Supervisores de Seguridad industrial de Burnout. *Industrial Data*, 17(2), 17-25.
<https://www.redalyc.org/pdf/816/81640856003.pdf>
- Ashraf, F., Ahmad, H., Shakeel, M., Aftab, S., & Masood, A. (2019). Mental health problems and psychological Burnout in Medical Health Practitioners: A study of associations and triadic comorbidity. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 35(6), 1558-1564.
<https://www.pjms.org.pk/index.php/pjms/article/view/444/305>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
https://www.researchgate.net/publication/263851330_Burnout_and_Work_Engagement_The_JD-R_Approach
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, stress, & coping*, 34(1), 1-21.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Balducci, C., Avanzi, L., Consiglio, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. (2015). A cross-national study on the psychometric quality of the Italian version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *European Journal of Psychological Assessment*.
<https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/420556/486.pdf?sequence=1>
- Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccaroli, F. (2016). The Individual “Costs” of Workaholism: An Analysis Based on Multisource and Prospective Data. *Journal of Management*, 44(7), 2961-2986. <https://doi.org/10.1177/0149206316658348>

- Bartlett, M. J., Arslan, F. N., Bankston, A., & Sarabipour, S. (2021). Ten simple rules to improve academic work–life balance. *PLOS Computational Biology*, *17*(7), e1009124. <https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1009124>
- Bereznowski, P., Atroszko, P. A., & Konarski, R. (2023). Work addiction, work engagement, job Burnout, and perceived stress: A network analysis. *Frontiers in Psychology*, *14*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1130069>
- Botero, C., & Delfino, G. I. (2019). Adicciones al trabajo: factores psicológicos predisponentes, consecuencias de la adicción y tratamientos psicológicos. *Revista de Psicología*, *30*(1), 69-87. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/9011/1/adicciones-trabajo-factores-psicologicos.pdf>
- Cáceres-Mejía, B., Mayta-Tristán, P., Pereyra-Elías, R., Collantes, H., & Cáceres-Leturia, W. (2015). Desarrollo de neumoconiosis y trabajo bajo la modalidad de tercerización en trabajadores peruanos del sector minero. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, *32*, 673-679. <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2015.v32n4/673-679/es>
- Calin, M. F., Taseñe, T., & Seucea, A. (2022). The effects of Burnout on the professional activity of teachers. *Technium Social Sciences Journal*, *34*, 430-440. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/7156/2513>
- Cárdenas, R. (2016). Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche. *Revista De Investigación De Estudiantes De Psicología "JANG"*, *5*(1), 32–55. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/jang/article/view/1648/1466>

- Cardozo Gálvez, F. G. (2018). *Adicción al trabajo en colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chiclayo, agosto 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1360>
- Castañeda, E & García de Alba, J. (2011). Perspectivas actuales de la Adicción al Trabajo. *Revista Psicología y Salud*, 21(1), 131-139. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/596/1032>
- Castillo-Guamán, J. P. & Quiñonez-Lara, A. P. (2024). Salud mental en la minería: una realidad que poco se habla. *FIGEMPA: Investigación y Desarrollo*, 17(1), 59-66. <https://portal.amelica.org/ameli/journal/624/6244781001/html/>
- Castro Hilario, C., Sánchez Román, E., & Candia Alvarado, M. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera*. [Tesis de Maestría, Universidad del pacífico]. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2021/Magali_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chen, C. C., Lan, Y., Chiou, S., & Lin, Y. (2022). The Effect of Emotional Labor on the Physical and Mental Health of Health Professionals: Emotional Exhaustion Has a Mediating Effect. *Healthcare*, 11(1), 104. <https://doi.org/10.3390/healthcare11010104>
- Choi, YH, y Kim, K. (2014). Pérdida de audición inducida por ruido en trabajadores coreanos: coexposición a solventes orgánicos y metales pesados en industrias de todo el país. *PLoS one*, 9 (5), e97538. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0097538>
- Colín Flores, C. G. (2019). El rol mediador del capital psicológico entre la Adicción al Trabajo y el Burnout en trabajadores mexicanos. *The Anáhuac Journal*, 19(2), 71-97. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2019v19n2.03>

- Concha, C. E. S. (2019). *El tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual y sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico y predictivo* [Tesis doctoral, Universitat Oberta de Catalunya]. <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/103666>
- Córdoba, L., Tamayo, J., González, M., Martínez, M., Rosales, A. & Barbato, S. (2011). Adaptación y validación del Inventario Maslach para el Desgaste Profesional-Encuesta para los Servicios de Salud en Cali, Colombia. *Colombia médica*, 42(3), 286-293. <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA281113095&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=16579534&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E2cdcbcc2&aty=open-web-entry>
- Covarrubias Silva, D. F. (2021). *Estudio psicométrico del instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores millennials de una empresa privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9546/Estudio_Covarrubias_Silva_Diego.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Deloitte. (14 de noviembre del 2018). *El futuro del trabajo en la minería: Atracción, desarrollo y retención de talento*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/energy-resources/2018/El-futuro-trabajo-mineria-2018.pdf>
- De Zúñiga Sandra, C. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. [Tesis para optar licenciatura, Universidad del pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1655>

- Del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I). *Gestion Práctica de Riesgos Laborales*, 27, 24-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1986159>
- Di, H., Ali, S. & Lu, Y. (2022). Defining the Primary Work Stress Factors of Chinese Coal Miners- A Mixed-Methods Study. *International journal of environmental research and public health*, 19(21), 14593. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114593>
- Di Stefano, G. & Gaudiino, M. (2019). Adicción al Trabajo y compromiso laboral: ¿en qué se parecen? ¿En qué se diferencian? Una revisión sistemática y un metaanálisis. *Revista europea de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 28(3), 329-347. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1590337>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J.A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Elena, V. F. G. (2022). *Protocolo de intervención psicosocial para empleados del sector minero*. Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4720>
- Falco, A., Girardi, D., Dal Corso, L., De Carlo, A. & Di Sipio, A. (2020). Does workload moderate the association between perfectionism and workaholism?. *Journal of Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000253>
- Fernández-Montalvo J. & Echeburúa E. (1998). Laborodependencia: cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Sicopatología y Psicología Clínica*, 3(2), 103-120. <https://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/3860/3715>

- 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. <https://doi.org/10.1177/00164402062003008>
- Gallegos, W. L. A., & Barrios, N. A. J. (2017). Análisis psicométrico de la escala de involucramiento en el trabajo de Lodahl y Kejner en trabajadores de Arequipa. *Industrial data*, 20(2), 47-54. <https://doi.org/10.15381/idata.v20i2.13946>
- Gamero, M. (2022). Salud mental y bienestar psicológico en trabajadores mineros. Una revisión sistemática. *Psicología unemi*, 6(11), 192-207. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1554/1470>
- García, A. E. O., Zagaceta-Guevara, Z., & Quispe-Ilanzo, M. P. (2023). Validación del constructo y confiabilidad del Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) en médicos peruanos. *Revista del Hospital Psiquiátrico de La Habana*, 20(2). <https://revhph.sld.cu/index.php/hph/article/view/339>
- Gil-Monte, P. R. & Peiró, J. M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(2), 679-689. <https://www.psicothema.com/pdf/319.pdf>
- Gilla, M. A., Belén Giménez, S., Moran, V. E., & Olaz, F. O. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, 25(2), 179-193. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira-Umpiérrez, A., & Chiminelli-Tomás, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13 (2), 305-316. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212019000200305

- Guaycha, C. A. O., López, J. A. C., Pulluquitin, S. P. B., & Vargas, V. M. T. (2023). Estudio sobre la afectación del ruido en la minería, una revisión sistemática de las principales afectaciones que presenta para la salud de los trabajadores. *Tesla Revista Científica*, 3(2), e251-e251. <https://doi.org/10.55204/trc.v3i2.e251>
- Happell, B., Dwyer, T., Reid-Searl, K., Burke, KJ, Caperchione, CM & Gaskin, CJ (2013). Enfermeras y estrés: reconociendo causas y buscando soluciones. *Revista de gestión de enfermería*, 21 (4), 638-647. <https://doi.org/10.1111/jonm.12037>
- Henry, M. L., & Neffa, J. C. (2019). Los riesgos psicosociales en el trabajo: diferentes miradas para su estudio en el contexto argentino. *Trabalho (En) Cena*, 4(Especial), 01-06. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V4NEspecialP01>
- Johnson, S. J., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M., & Zapf, D. (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 205-216. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.001>
- Khan, N. S. K., Lim, N. B. C. Y., & Yacob, N. Y. (2022). Occupational Commitment in Private Higher Education Sector: Work-Life Balance, Job Burnout and the Mediating Effect of Supportive Culture. *International Journal of Business and Society*, 23(3), 1404-1422. <https://doi.org/10.33736/ijbs.5170.2022>
- Klamut, O., Olivera-Figueroa, L. A., & Weissenberger, S. (2022). A Balanced Time Perspective and Burnout Syndrome in the Corporate World. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14466. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114466>

- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in psychology*, 10, 429219. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
- Lacuta, L. (2018). *Adicción al Trabajo y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Empresa de Seguridad y Vigilancia Huayna SAC, Puno – 2018* [Tesis para optar Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/aec5c801-72f6-4692-b4e4-438312496bf4>
- Le, AB., Balogun, AO. & Smith, TD. (2022). Jornadas laborales prolongadas, horas extra y deterioro de la salud de los trabajadores: un estudio transversal entre trabajadores de minas de piedra, arena y grava. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*, 19 (13), 7740. <https://doi.org/10.3390/ijerph19137740>
- Li, Y., Yang, J., Wu, M., Wang, J. & Long, R. (2021). Un modelo integral de la relación entre el compromiso laboral de los mineros, la emoción cultural y la percepción del riesgo de desempleo. *Sustainability*, 13 (5), 2995. <https://doi.org/10.3390/su13052995>
- Lior, O., Abira, R., & Aviv, W. (2018). Work addiction: An organizational behavior as well as an addictive behavior? *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 888-891. <https://doi.org/10.1556/2006.7.2018.119>
- Manic, S., Janjic, V., Dejanovic, S. D., Aleksić, A., Aleksic, Z., Jaredić, B., & Krkic, M. (2017). Burnout, Depression and Proactive Coping in Underground Coal Miners in Serbia - Pilot Project. *Serbian Journal of Experimental and Clinical Research*, 18(1), 45–52. <https://doi.org/10.1515/sjecr-2016-0061>

- Marchand, A., Blanc, M. E., & Beauregard, N. (2018). ¿La edad y el género contribuyen a los síntomas de agotamiento laboral de los trabajadores? *Medicina del Trabajo*, 68(6), 405-411. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy088>
- Martínez, P. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 13(112), 42-80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press. https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
- Mendes, B., & Miguel, I. (2024). Edad y burnout: El papel mediador de las estrategias de regulación emocional. *Ciencias Sociales*, 13(5), 274. <https://doi.org/10.3390/socsci13050274>
- Merino-Soto, C., Fernández-Arata, M., & Juárez-García, A. (2022). Validez de la Estructura Interna del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores peruanos. *Interdisciplinaria*, 39(1), 7-25. <https://www.redalyc.org/journal/180/18069356001/html/>
- Ministerio de Energía y Minas. (16 de abril de 2023). Informe de producción minera 2023. Ministerio de Energía y Minas. <https://www.gob.pe/institucion/minem/noticias/938672-empleo-minero-en-febrero-se-incrementa-en-6-2-en-comparacion-al-mismo-mes-del-ano-2023>
- Molino, M., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 400-414. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1070833>

- Molino, M., Cortese, CG & Ghislieri, C. (2019). Unsustainable working conditions: The association of destructive leadership, use of technology, and workload with workaholism and exhaustion. *Sostenibilidad*, 11 (2), 446. <https://doi.org/10.3390/su11020446>
- Morovicsová, E., & Valuš, L. (2022). Burnout Syndrome in Psychiatrists in Slovakia: A National Survey. *Archives of psychiatry research*, 58(2), 201-212. <https://doi.org/10.20471/dec.2022.58.02.04>
- Moscheni, M. & Gili, V. (2021). Ni las personas son una máquina, ni la salud una mercancía: Riesgos psicosociales en el trabajo minero metalífero. *Revista De Ciencias Sociales*, 34(49), 213-235. <https://doi.org/10.26489/rvs.v34i49.9>
- Müller, R., Pérez, C. & Ramírez, L. (2013). Estructura Factorial y Consistencia Interna de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit. Revista Psicológica*, 19(2), 163-171. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68629471002>
- Muñoz, K. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES 17) en trabajadores con perfil operario de la Provincia de Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/689>
- Neffa, J. (2019). Un nuevo campo de estudio para la sociología del trabajo: los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Del Centro De Estudios De Sociología Del Trabajo (CESOT)*, (11), 65-104. Recuperado a partir de <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/1541>

- Núñez Carhuayo, S. M. (2019). *Riesgo de Adicción al Trabajo e interacción trabajo–familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019*. [Tesis para obtener el título profesional, Universidad de César Vallejo en Perú]. <https://repositorio.uev.edu.pe/handle/20.500.12692/36830>
- Olivares, V., Mena, L., Jélvez, C. & Macía, F. (2014). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos. *Universitas Psychologica*, 13(1), 145-159. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-1.vfmb>
- Organización Internacional del Trabajo. (26 de agosto de 2021). El trabajo en la sociedad contemporánea: Beneficios y desafíos. <https://www.ilo.org/publications/gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Pando, M., Aranda, C., López, M. (2015). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho Países Latinoamericanos. *Ciencia y trabajo*, 17(52), 28-31. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n52/art06.pdf>
- Prieto, L. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en Colaboradores de Empresas Agroindustriales en el distrito de Moche* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.uev.edu.pe/handle/20.500.12692/210>
- Quiceno, J. M., & Vinaccia Alpi, S. (2007). La adicción al Trabajo "Workaholism". *Revista Argentina de clínica psicológica*, 16(2), 135-142. <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281921793004.pdf>

- Ravoux, H., Pereira, B., Brousse, G., Dewavrin, S., Cornet, T., Mermillod, M., Mondillon, L., Vallet, G., Moustafa, F., & Dutheil, F. (2018). Work Addiction Test Questionnaire to Assess Workaholism: Validation of French Version. *JMIR Mental Health*, 5(1), e8215. <https://dx.doi.org/10.2196/mental.8215>
- Reig-Botella, A. (2020). El impacto de la Adicción al Trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5819/581963108001/>
- Reig-Botella, A., & Fernández, A. C. (2020). El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*, (17), 3-24. <https://www.redalyc.org/journal/5819/581963108001/581963108001.pdf>
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88(1), 199–210. <https://doi.org/10.2466/pms.1999.88.1.199>
- Rojas, J. P., Garay, J. P. P., Huamán, P. J. T., Taboada, M. a. R., & Rodríguez, P. C. O. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes*, 7(27), 35–48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Russiian, O. A. (2021). The influences of the «industry 4.0» development on the human capital of the industrial enterprise: foreign. *Economy of Industry*, 4(96), 93-117. <https://doi.org/10.15407/econindustry2021.04.093>

- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2014). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress and Health*, 30(1), 71-81. <https://doi.org/10.1002/smi.2499>
- Seisdedos, N. (1997). Introducción, normalización y comentarios a la versión española del MBI. *MBI: Introducción Bur-nout de Maslach: síndrome del «quemado» por estrés laboral asistencial. Madrid: Tea.*
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459-481. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-008-9100-y>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale. Manual Preliminar. Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional de la Universidad de Utrecht. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Hispanic.pdf
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/251.pdf>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (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. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & stress*, 19(3), 256-262.
<https://doi.org/10.1080/02678370500385913>
- Sharp, R. (2016). Work addiction risk test. *Occupational Medicine*, 66(4), 341-342.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqv180>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510-523.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x>
- Simon, W. E., Gómez, E. G., Baylon, A. R., & Ruiz, S. V. (2023). El impacto de la minería en el desarrollo económico y social de la región sur del Perú del 2007 al 2020. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas*, 26(51), e25261-e25261. file:///C:/Users/usuario/Downloads/IIGeo_26-51_005_Escudero.pdf
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L.S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: Uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6536.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M. & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit Revista de Psicología*, 18(2), 147-154.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v18n2/a05v18n2>

- Staszczyk, S., & Tokarz, A. (2015). The relationship between indicators of workaholism and Burnout in specialists and managers. *Roczniki Psychologiczne*. <https://doi.org/10.18290/rpsych.2015.18.4-2>
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work–nonwork conflict. *Applied Psychology*, 54(1), 37-60. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00195.x>
- Tóth-Király, I., Morin, AJS & Salmela-Aro, K. (2021). Una perspectiva longitudinal sobre las asociaciones entre el compromiso laboral y la Adicción al Trabajo. *Trabajo y estrés*, 35 (1), 27–56. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1801888>
- Vallejo Barroso, F. D. (2023). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15811>
- Van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of occupational health psychology*, 16(4), 468. <https://doi.org/10.1037/a0024392>
- Vargas, J. D. P., Briñez, V. S., Segura, M. J. M., & Nieto, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19(35), 148-160. <https://doi.org/10.17081/psico.19.35.1215>
- Velázquez, T., Bracco, L., Hildebrand, A., Wakeham, A., Valdez, R., Florentini, M., Cervantes, L. & Oviedo, V. (2015). Síndrome de agotamiento profesional en trabajadores de

- tratamiento de dos establecimientos penitenciarios de Lima. *Apuntes de psicología*, 33(2), 57-65. <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/563/426>
- Viertiö, S., Kiviruuu, O., Piirtola, M., Kaprio, J., Korhonen, T., Marttunen, M., & Suvisaari, J. (2021). Factors contributing to psychological distress in the working population, with a special reference to gender difference. *BMC public health*, 21, 1-17. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/s12889-021-10560-y.pdf>
- Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, Burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>
- Wu, S., Li, H., Zhu, W., Lin, S., Chai, W. & Wang, X. (2012). Effect of work stressors, personal strain, and coping resources on burnout in Chinese medical professionals: a structural equation model. *Industrial health*, 50(4), 279-287. https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/50/4/50_MS1250/_pdf/-char/en
- Yong, X., Gao, X., Zhang, Z., Ge, H., Sun, X., Ma, X. & Liu, J. (2020). Associations of occupational stress with job burn-out, depression and hypertension in coal miners of Xinjiang, China: a cross-sectional study. *BMJ open*, 10 (7), e036087. <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/10/7/e036087.full.pdf>
- Zhang, H., Tang, L., Ye, Z., Zou, P., Shao, J., Wu, M., ... & Mu, S. (2020). The role of social support and emotional exhaustion in the association between work-family conflict and anxiety symptoms among female medical staff: a moderated mediation model. *BMC psychiatry*, 20, 1-9. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/s12888-020-02673-2.pdf>

Apéndices

Apéndice A

Consentimiento informado

Estimado participante,

Reciba un cordial saludo. Mi nombre es Ruby Ferreyros Viza, estudiante de la Pontificia Universidad Católica del Perú, bajo la asesoría del docente Javier Sánchez Calderón. Me encuentro realizando una investigación titulada "Relación entre la Adicción al Trabajo, el Compromiso Laboral y el Síndrome de Burnout en el ámbito laboral", cuyo objetivo principal es generar evidencia científica que contribuya al conocimiento en este campo.

En caso de aceptar participar, se le solicitará completar un formulario que incluye datos sociodemográficos como edad, sexo, ocupación, entre otros, y tres cuestionarios relacionados con su trabajo y los sentimientos asociados a este. Este estudio no presenta riesgos para usted, ya que los cuestionarios han sido validados en investigaciones previas y son de uso común en estudios similares. Aunque no obtendrá beneficios directos, su participación contribuirá al avance del conocimiento científico en temas laborales.

Toda la información que proporcione será tratada de manera confidencial y anónima. Los datos recolectados serán utilizados exclusivamente para fines de esta investigación y no serán compartidos con terceros. Su participación es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión ni enfrentar consecuencias de ningún tipo.

Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre el estudio, puede comunicarse al correo electrónico a20224358@pucp.edu.pe. Agradezco sinceramente su tiempo y disposición para contribuir a esta investigación.

En pleno uso de mis facultades mentales y de manera voluntaria, doy mi consentimiento para participar en esta investigación, conducida por Ruby Ferreyros Viza. He sido informado(a) del objetivo de estudio, así como del procedimiento a seguir. Reconozco que la información que provea es estrictamente confidencial, con fines académicos. Finalmente puedo comunicarme al correo señalado ante cualquier duda referente a la investigación, durante el proceso de mi participación.

Apéndice B:**Ficha de datos sociodemográficos**

1. Sexo *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
- Femenino
- Prefiero no decirlo

2. Edad *

Marca solo un óvalo.

- 18-23
- 24-28
- 29-33
- 34-38

3. Nivel de estudio *

Marca solo un óvalo.

- Secundaria completa
- Certificación Técnica
- Título profesional
- Maestría
- Doctorado

4. Estado civil *

Marca solo un óvalo.

- Soltero(a)
 Casado (a)
 Divorciado (a)
 Viudo (a)
 Prefiero no decirlo

5. Números de hijos *

Marca solo un óvalo.

- Ninguno
 1
 2
 3
 Más de 3

6. Situación laboral *

Marca solo un óvalo.

- Empleo con contrato de duración indeterminada
 Empleo con contrato de duración determinada
 Aprendices, becarios renumerados

7. Posición laboral *

Marca solo un óvalo.

- Personal operativo
 Personal administrativo

8. Tiempo que labora en la empresa *

Marca solo un óvalo.

- Menos de un año
 1 año
 2 años
 3 años
 4 años
 5 años
 Mas de 5 años

Apéndice C

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Adicción al Trabajo	,065	164	,089
Síndrome de Burnout	,095	164	,098
Compromiso Laboral	,099	164	,070

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Prueba de normalidad para las distintas dimensiones

Análisis de confiabilidad

Dimensión	N de elementos	Alfa de Cronbach
Adicción al Trabajo	25	,899
Síndrome de Burnout	22	,860
Compromiso Laboral	17	,910

Apéndice D:

Resultados descriptivos

Estadísticos descriptivos de variables

	Adicción al trabajo	Síndrome de Burnout	Compromiso laboral
Media	60,05	56,98	4,43
Mediana	59,50	55,50	4,59
D.E.	11,04	19,49	,99
Asimetría	,48	,39	-1,09
Curtosis	1,26	,96	2,12
Mínimo	34	5	,18
Máximo	100	129	6

Distribución del Sexo de los Colaboradores

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	35	21.3%
Masculino	129	78.7%
Total	164	100.0%

Nivel de Estudio Alcanzado de los Colaboradores

Nivel de Estudio	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria Completa	21	12.8%
Certificación Técnica	43	26.2%
Título Profesional	87	53.0%
Maestría	13	7.9%
Total	164	100.0%

Número de Hijos de los Colaboradores

Número de Hijos	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	77	47.0%
1	36	22.0%
2	37	22.6%
3 o mas	14	8.5%
Total	164	100.0%

Situación Laboral de los Colaboradores

Situación Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Empleo con contrato de duración indeterminada	40	24.4%
Empleo con contrato de duración determinada	124	75.6%
Total	164	100.0%

Posición Laboral de los Colaboradores

Posición Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Personal operativo	105	64.0%
Personal administrativo	59	36.0%
Total	164	100.0%

Tiempo que Labora en la Empresa de los Colaboradores

Tiempo en la Empresa	Frecuencia	Porcentaje
1 año	31	18.9%
2 años	34	20.7%
3 años	21	12.8%
4 años	16	9.8%
5 años	18	11.0%
Más de 5	44	26.8%
Total	164	100.0%

Prueba ANOVA para nivel de estudio alcanzado

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Adicción al trabajo	Entre grupos	2488,88	3	829,62	7,645	,000
	Dentro de grupos	17363,62	160	108,52		
	Total	19852,50	163			
Síndrome de Burnout	Entre grupos	8184,19	3	2728,06	8,122	,000
	Dentro de grupos	53740,75	160	335,88		
	Total	61924,94	163			
Compromiso laboral	Entre grupos	2,09	3	,70	,705	,551
	Dentro de grupos	158,85	160	,99		
	Total	160,95	163			

Prueba ANOVA para estado civil del participante

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Adicción al trabajo	Entre grupos	157,40	2	78,70	,64	,527
	Dentro de grupos	19695,10	161	122,33		
	Total	19852,50	163			
Síndrome de Burnout	Entre grupos	934,88	2	467,44	1,23	,294
	Dentro de grupos	60990,05	161	378,82		
	Total	61924,94	163			
Compromiso laboral	Entre grupos	,71	2	,35	,36	,698
	Dentro de grupos	160,24	161	,99		
	Total	160,95	163			

Prueba ANOVA por cantidad de hijos

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Adicción al trabajo	Entre grupos	282,45	3	94,15	,77	,513
	Dentro de grupos	19570,06	160	122,31		
	Total	19852,51	163			
Síndrome de Burnout	Entre grupos	1494,87	3	498,29	1,32	,270
	Dentro de grupos	60430,08	160	377,69		
	Total	61924,95	163			
Compromiso laboral	Entre grupos	1,62	3	,54	,54	,653
	Dentro de grupos	159,33	160	1,00		
	Total	160,96	163			

Prueba ANOVA por situación laboral

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Adicción al trabajo	Entre grupos	95,72	1	95,72	,785	,377
	Dentro de grupos	19756,79	162	121,96		
	Total	19852,51	163			
Síndrome de Burnout	Entre grupos	328,87	1	328,87	,865	,354
	Dentro de grupos	61596,07	162	380,22		
	Total	61924,95	163			
Compromiso laboral	Entre grupos	,48	1	,48	,485	,487
	Dentro de grupos	160,48	162	,99		
	Total	160,96	163			

Prueba ANOVA por tiempo que labora en la empresa

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Adicción al trabajo	Entre grupos	1448,86	5	289,77	2,488	,064
	Dentro de grupos	18403,63	158	116,47		
	Total	19852,50	163			
Síndrome de Burnout	Entre grupos	2469,88	5	493,97	1,313	,261
	Dentro de grupos	59455,05	158	376,29		
	Total	61924,94	163			
Compromiso laboral	Entre grupos	1,08	5	,21	,214	,956
	Dentro de grupos	159,87	158	1,01		
	Total	160,95	163			

Prueba ANOVA por edad agrupada

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Adicción al trabajo	Entre grupos	476,17	6	79,36	,643	,696
	Dentro de grupos	19376,33	157	123,41		
	Total	19852,50	163			
Síndrome de Burnout	Entre grupos	7365,55	6	1227,59	3,533	,003
	Dentro de grupos	54559,39	157	347,51		
	Total	61924,94	163			
Compromiso laboral	Entre grupos	7,29	6	1,21	1,242	,288
	Dentro de grupos	153,66	157	,97		
	Total	160,95	163			

