



Investigatio

ISSN: 1390 - 6399 • ISSN-e: 2602 - 8336

Edita: Universidad Espíritu Santo © – UEES

Engagement y su relación con la adicción al trabajo

Engagement and workaholism's relationship

Richard Oswaldo Valenzuela-Mendieta¹  0000-0002-9554-1250

Verónica Elizabeth Villegas Collaguazo²  0000-0000-0000-0000

¹OESST - Observatorio ecuatoriano de seguridad y salud en el trabajo, Universidad Espíritu Santo, Guayas, Ecuador.

²UCSG - Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Cita: Valenzuela Mendieta, R., & VILLEGAS COLLAGUAZO, V. Engagement y su relación con la adicción al trabajo. *INVESTIGATIO*, 1(20). <https://doi.org/10.31095/investigatio.2023.20.1>

Fechas · Dates	Correspondencia · Corresponding Author
Recibido: 21.09.2022	Richard Oswaldo Valenzuela-Mendieta
Aceptado: 21.12.2022	OESST - Observatorio ecuatoriano de seguridad y salud en el trabajo, Universidad
Publicado: 29.03.2023	Espíritu Santo, Guayas, Ecuador.
	rickovm@gmail.com

Resumen: Introducción: Las organizaciones se encuentran en constante cambio para adaptarse a las condiciones de trabajo actuales, lo que les ha generado la necesidad de generar y aumentar el compromiso de los trabajadores hacia estas, sin embargo, un exceso de compromiso podría también generar un efecto negativo, como lo es la adicción hacia el trabajo. **Objetivo:** Determinar la posible relación existente entre el Engagement y la adicción al trabajo dentro del contexto ecuatoriano. **Método:** Para llevar a cabo el estudio, se aplicaron los cuestionarios UWES y DUWAS a un total de 115 participantes. **Resultados:** Entre los principales resultados obtenidos, se observa que los hombres poseen una mayor probabilidad de generar adicción al trabajo con un P. Valor < 0.05 con un OR= 3.085 en comparación con las mujeres. También, se observa una asociación significativa entre el engagement y la adicción al trabajo $\chi^2 < 0.05$. **Conclusiones:** A través de estos datos, se busca visualizar una problemática que ha sido motivo de debate durante años y a su vez, brindar herramientas a los departamentos de Recursos Humanos para mejorar las condiciones de trabajo para la población ecuatoriana.

Palabras clave: RECURSOS HUMANOS, ADICCIÓN AL TRABAJO, ENGAGEMENT, COMPROMISO, TRABAJO.

Summary: Introduction: Organizations are constantly changing to adapt to current working conditions, which has generated the need to generate and increase the commitment of workers towards them, however, an excess of commitment could also generate a negative effect as is work addiction. **Objective:** Therefore, the present study aims to determine the possible relationship between Engagement and workaholism within the Ecuadorian context. **Methods:** To carry out the study, the UWES and DUWAS questionnaires were applied to a total of 115 participants. **Results:** Among the main results obtained, it is observed that men have a higher probability of generating work addiction with a P. Value < 0.05 with an OR = 3.085 compared to women. Also, a significant association is observed between engagement and workaholism $\chi^2 < 0.05$. **Conclusions:** Through these data, it is sought to visualize a problem that has been the subject of debate for years and, in turn, provide tools to Human Resources departments to improve working conditions for the Ecuadorian population.

Keywords: HUMAN RESOURCES, WORKAHOLISM, ENGAGEMENT, COMMITMENT, WORK

Introducción

Tras el surgimiento de la psicología positiva (Aspinwall & Staudinger, 2002) ha ido en aumento el interés por los aspectos positivos de la salud y el bienestar en las organizaciones (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). En el campo de la psicología y salud ocupacional, esto ha significado un fuerte aumento en los estudios de comportamiento organizacional positivo (Bakker & Schaufeli, 2008), desarrollo y crecimiento personal de los empleados (Moreno-Jiménez et al., 2013).

Debido a las condiciones actuales de trabajo, muchos empleados se ven en la necesidad de trabajar durante largas jornadas (Drago, 2000), la competencia que se genera entre organizaciones por la presión de la economía global, mercados limitados, entre otros; son factores que van a influir sobre las jornadas de trabajo (Katerina & Ristovska, 2014). Además, el acceso a redes de alta velocidad, permiten que los empleados trabajen en cualquier momento y en cualquier lugar, estimulando a que los empleados trabajen muchas más horas (Wijhe et al., 2010).

Este contexto volátil, tumultuoso y de gran incertidumbre, (Marcoantonio, 2017), las organizaciones se han visto en la necesidad de buscar formas para que sus colaboradores logren vincularse conductual y emocionalmente a sus procesos, cultura y demás factores para mejorar la productividad y efectividad, surgiendo de esta forma el concepto de engagement (Lasso, 2015), llegando a considerarse hoy en día al engagement y la lealtad de los empleados, más vitales que nunca para el éxito y la ventaja competitiva de una organización (Pandey & Shine, 2013).

Ante la necesidad de generar engagement, las organizaciones han flexibilizado sus condiciones laborales (García-Tenorio et al., 2013), brindando mayor autonomía, beneficios, horarios que se adaptan a los requerimientos de los trabajadores, obteniendo, por un lado, resultados positivos; sin embargo, esta flexibilidad puede allanar el camino para tendencias laborales extensas o adicción al trabajo, con efectos y consecuencias perjudiciales para el bienestar y salud de los trabajadoras (Hakanen et al., 2012).

Por tal razón, y debido a la falta de información referente a lo previamente expuesto, resulta imperante realizar este tipo de investigación dentro de nuestro contexto social, y así poder determinar la existencia de una relación entre el engagement y la adicción al trabajo.

Marco teórico

El compromiso de los empleados se ha abordado desde varias perspectivas teóricas (Makikangas et al., 2013). Sin embargo, una de las definiciones más citada sobre el engagement es la de Schaufeli et al (2002). Según ellos, el compromiso laboral es un estado positivo, satisfactorio y bastante consistente; caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción. Vigor se refiere a altos niveles de energía mental y resistencia mientras se trabaja, e inversión personal en el trabajo; la dedicación se refiere a los sentimientos de orgullo, significación, desafío y entusiasmo por el trabajo de uno; y la absorción se refiere a estar completamente inmerso en el trabajo de uno y perdiendo todo sentido del tiempo mientras trabaja (Petrou et al., 2018).

Sin embargo, uno de los primeros investigadores en conceptualizar el engagement en el trabajo fue Kahn (1990), quien lo describió como "... el aprovechamiento del yo de los miembros de la organización para sus roles laborales: en el compromiso, las personas se emplean y se expresan física, cognitiva, emocionalmente, y mentalmente durante las interpretaciones de roles" (p. 694). En otras palabras, los empleados comprometidos ponen mucho esfuerzo en su trabajo porque se identifican con él (Schaufeli, 2012).

El engagement también se considera la antítesis positiva del burnout (Sánchez et al., 2016). A diferencia de quienes sufren de agotamiento, los empleados comprometidos tienen un sentido de conexión enérgica y efectiva con su trabajo; en lugar de estresante y exigente, ven su trabajo como un desafío. En consecuencia, el compromiso se caracteriza por la energía, la participación y la eficacia, que constituyen los opuestos directos de las tres dimensiones del agotamiento: agotamiento, cinismo y logro reducido (Maslach & Leiter, 2007).

Estudios han demostrado que desempeñarse bajo un estado de compromiso o engagement, incrementa conductas relacionadas con la creatividad, flexibilidad, apertura y desempeño organizacional (Contreras, 2015). De acuerdo con un reporte de Gallup. Inc. (2013), sobre los beneficios del engagement en los empleados, indicó que en promedio el 13% de los colaboradores poseen niveles altos de engagement, lo cual, se traduce en un mayor involucramiento emocional con la organización, realizan contribuciones positivas a los procesos y difunden actitudes positivas hacia los compañeros.

A principios de la década de 1970, Oates (1971) sugirió que trabajar más allá de los límites físicos y psicológicos pueda parecerse a una adicción al trabajo, un fenómeno que él acuñó como "Adicción al trabajo". Es decir, las características particulares de la adicción al trabajo son similares a otras adicciones, por ejemplo, mostrar comportamientos excesivos y hacer caso omiso de otras áreas importantes de la vida (Porter, 1996).

Desde que Oates introdujo el término adicción al trabajo, varios estudiosos han emprendido la búsqueda de una mejor comprensión de este efecto secundario derivado del exceso de trabajo (Mudrack, 2004). Esto ha llevado a

algunos a considerar la adicción al trabajo como una ocurrencia meramente dañina, una compulsión o necesidad incontrolable de trabajar incesantemente. (Oates, 1971; Taris et al., 2005), mientras que otros lo consideran principalmente positivo (Peiperl & Jones, 2001).

Para los adictos al trabajo, la necesidad de trabajar es tan exagerada que pone en peligro su salud, reduce su felicidad y deteriora sus relaciones interpersonales y funcionamiento social (Gorgievski et al., 2010). Muchos otros estudiosos están de acuerdo con esta opinión negativa sobre la adicción al trabajo (Taris et al., 2008).

Burke y Schaufeli (2006) definieron que la adicción al trabajo está conformada por dos elementos: trabajar en exceso utilizando un exceso de tiempo y energía, y trabajar compulsivamente, de una forma ardua e irresistible. Referente a esto, recientes estudios han evidenciado la asociación entre el trabajo compulsivo y el trabajo en exceso (Hakanen et al., 2018) dentro de la adicción al trabajo (Colín & Simón, 2014).

Relación conceptual entre el Engagement y la Adicción al trabajo

Los colaboradores que poseen niveles altos de engagement, trabajan por extensas horas como los adictos al trabajo (Colín, 2019); la adicción al trabajo está asociado con aspectos negativos en el trabajo (Shimazu & Schaufeli, 2009) tales como: estrés (Van et al., 2011), afectaciones negativas al trabajo (Balducci et al., 2018), mala calidad de sueño (Kubota et al., 2010), malas relaciones interpersonales laborales (Mudrack, 2006) y conflictos en la diada trabajo-familia (Greenhaus & Beutell, 1986).

Por otro lado, el engagement se asocia con aspectos positivos en el trabajo (Shimazu & Schaufeli, 2009) tales como: buena salud física y mental (Seppälä et al., 2012), pocas bajas por enfermedad (Hallberg & Schaufeli, 2006), altos niveles de desempeño, motivación en el trabajo (Colín C. , 2018) y bienestar (Bailey et al., 2017).

En investigaciones realizadas por Van Beek, Tari y Schaufeli (2011) han relacionado al engagement con un factor protector contras los efectos negativos de la adicción al trabajo; sin embargo, este factor protector suele no ser tan efectiva en altos niveles de adicción al trabajo (Gillet et al., 2017). Tanto los adictos al trabajo como los que se dedican (engagement) a sus trabajos, trabajan igualmente duro. Sin embargo, estos últimos están motivados por la llamada motivación intrínseca y los adictos trabajan por compulsión que está fuera de su control (Jaworek & Dylag, 2016).

Dos estudios proporcionaron evidencia de la distinción empírica entre el engagement y la adicción al trabajo (Taris et al., 2008). Los análisis factoriales confirmatorios mostraron que el compromiso laboral o engagement, el trabajo compulsivamente y trabajar en exceso se pueden distinguir como tres factores separados (Gorgievski & Bakker, 2010).

Además, ambos estudios indicaron que el compromiso laboral y la adicción al trabajo pueden relacionarse a una tendencia innata a dedicar demasiado tiempo y pensamientos para trabajar y obtener inmersión. Sin embargo, la diferencia crucial entre adicción al trabajo y trabajo compromiso es que la adicción al trabajo carece del componente

afectivo positivo (diversión) del trabajo compromiso. Por el contrario, el compromiso laboral no comprende el impulso compulsivo de adicción al trabajo (Gorgievski & Bakker, 2010).

En un estudio elaborado Shimazu et al., (2012) indicaron que la adicción al trabajo y el compromiso laboral son dos estados psicológicos diferentes que predicen cambios futuros en el bienestar y el desempeño de los empleados, pero en direcciones opuestas. La adicción al trabajo conduce al malestar, mientras que el compromiso laboral conduce al bienestar y al rendimiento.

Por otro lado, los hallazgos descritos por Matt. et al., (2020) han planteado la posibilidad de que los empleados puedan hacer la transición entre el compromiso laboral y la adicción al trabajo basado en sus experiencias laborales, compromiso y conflicto de roles. El cual, podría estar sujeto a una relación entre el compromiso laboral y la adicción al trabajo, particularmente con el conflicto trabajo-familia, la flexibilidad laboral, en el que aspectos como el género pueden fomentar o proteger contra la adicción al trabajo.

Metodología

El presente estudio es de tipo Cuantitativo transversal-correlacional, el cual se desarrolló en 3 fases: La primera fase consistió en la aplicación del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para medir los niveles de engagement en los trabajadores. Este cuestionario posee una consistencia interna (α de Cronbach) $> .70$, el cual varía entre .80 y .90 (Salanova & Schaufeli, 2004; Benavides-Pereira et al., 2009).

También se examinó la desviación de la distribución de las frecuencias de los ítems de UWES en cuanto a asimetría y curtosis. Se encontró que los ítems se distribuyeron de manera normal entre las muestras. En lo que se refiere a la asimetría, se evidenciaron desviaciones relativamente menores del valor crítico de 1.96 en los ítems DE01 (en una sola muestra: 2.5) y AB01 (en tres muestras: 2.6). Las desviaciones en términos de curtosis fueron algo más frecuentes, pero igualmente no tan significativas: ítem DE01 (en dos muestras: < 6.2), ítem AB01 (en cinco muestras: < 8.8), ítem VI01 (en dos muestras: < 4.1), ítem DE02 (en una muestra 4.2) e ítem VI02 (en dos muestras: < 34). Por lo que las desviaciones de la normalidad no representan problema alguno (Benavides-Pereira et al., 2009).

Posteriormente se aplicó la Escala Workaholism 5 (WO-5), elaborada por el equipo de investigación WONT Prevención Psicosocial en 2004. Esta escala permite la evaluación de riesgos psicosociales y está compuesta por 5 ítems. Permite distinguir entre adictos al trabajo y no adictos. Es una escala corta, fiable y válida, utilizada generalmente para una detección primera de adicción al trabajo en las organizaciones (Salanova et al., 2007).

La segunda fase consistió en realizar los análisis de correlación a través del programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) V.23 y la tercera fase en cual se realizó la interpretación de los resultados.

Resultados

La población del estudio está compuesta por 115 sujetos, quienes el sexo masculino supera en número al sexo femenino en una relación 2:1, encontrando un equilibrio en el tiempo de servicio o años de experiencia, la edad más determinante en esta institución está en el rango de 35 a 52 años, y por el sector donde pertenece esta organización es evidente que el porcentaje más alto es de mestizos, algo relevante es que se observa un interesante porcentaje de profesionales de tercer nivel (Tabla 1).

Tabla 1
Datos Sociodemográficos

		Frecuencia	Porcentaje
Área de Trabajo	Administrativo	45	39,1
	Operativo	70	60,9
Nivel de Instrucción	Educación Básica	1	,9
	Educación Media	5	4,3
	Bachillerato	25	21,7
	Técnico/Tecnológico	6	5,2
	Tercer nivel	61	53,0
	Cuarto Nivel	17	14,8
Años de experiencia	0-2 años	28	24,3
	3-10 años	38	33,0
	11-20 años	38	33,0
	Igual o Superior a 21	11	9,6
Edad	16-24 años	20	17,4
	25-34 años	19	16,5
	35-43 años	35	30,4
	44-52 años	26	22,6
	Superior a 53	15	13,0
Etnia	Indígena	1	,9
	Mestizo/a	99	86,1
	Montubio/a	2	1,7
	Afroecuatoriano/a	6	5,2
	Blanco/a	7	6,1
Género	Masculino	80	69,6
	Femenino	35	30,4
	Total	115	100,0

En este componente podemos apreciar que más del 60% de los participantes poseen niveles altos en vigor y dedicación, mientras que 47% muestra niveles altos de absorción por el trabajo. Como resultado global, el 73% de los encuestados indican estar comprometidos con la institución (Tabla 2).

Tabla 2
Resultados Engagement

		Frecuencia	Porcentaje
Resultados Vigor	Muy bajo	2	1,7
	Bajo	4	3,5
	Promedio	30	26,1
	Alto	44	38,3
	Muy alto	35	30,4
Resultados Dedicación	Muy bajo	3	2,6
	Bajo	2	1,7
	Promedio	34	29,6
	Alto	30	26,1
	Muy alto	46	40,0
Resultados Absorción	Muy bajo	4	3,5
	Bajo	2	1,7
	Promedio	55	47,8
	Alto	32	27,8
	Muy alto	22	19,1
	Total	115	100,0
Global Engagement	Muy bajo	2	1,7
	Bajo	4	3,5
	Promedio	35	30,4
	Alto	49	42,6
	Total	115	100,0

En este componente observamos que, en los cuatro elementos, los extremos tanto en bajo como en muy alto los valores son reservados mientras que en los niveles medio y alto están el mayor número de sujetos, algo relevante que se puede apreciar es que tanto el trabajar compulsivamente como Overwork tienen similares características en cuanto a resultados se refiere (Tabla 3).

Tabla 3*Resultados Adicción al Trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Trabajar excesivamente	Bajo	11	9,6
	Medio	67	58,3
	Alto	33	28,7
	Muy Alto	4	3,5
Trabajar compulsivamente	Bajo	13	11,3
	Medio	68	59,1
	Alto	33	28,7
	Muy Alto	1	,9
Overwork	Bajo	11	9,6
	Medio	68	59,1
	Alto	32	27,8
	Muy Alto	4	3,5
Global Adicción al trabajo	Bajo	9	7,8
	Medio	70	60,9
	Alto	35	30,4
	Muy Alto	1	,9
	Total	115	100,0

De acuerdo a las pruebas estadísticas realizadas, podemos determinar que no existe una correlación significativa entre el engagement con el género, formación, antigüedad, edad o grupos étnicos. Sin embargo, observando los intervalos de confianza, los hombres muestran una mayor tendencia a comprometerse con el trabajo, en relación a las mujeres. Por otro lado, mientras más años de antigüedad se tenga en el lugar de trabajo, aumenta la probabilidad de generar engagement con la organización (Tabla 4).

Tabla 4*Correlación Engagement*

		Sig.	OR	95% I.C. para OR	
				Inferior	Superior
Correlación Engagement	Hombres	,321	1,541	,656	3,616
	Mujeres	,321	,649	,277	1,524
	Formación Básica	,782	,876	,343	2,241
	Formación Universitaria	,782	1,141	,446	2,919
	< 10 años (A)	,559	,772	,324	1,839
	> 11 años (A)	,559	1,295	,544	3,083

	Sig.	OR	95% I.C. para OR	
			Inferior	Superior
< 34 años (E)	,922	,952	,357	2,543
> 35 años (E)	,922	1,050	,393	2,804
Mestizos	,847	1,117	,363	3,441
Minorías Étnica	,847	,895	,291	2,756

Notas: (A)= Antigüedad, (E)= Edad

Los análisis respecto a la adicción al trabajo indican la existencia de una correlación positiva hacia los hombres con un P. valor < 0.05, con un intervalo de confianza que fluctúa entre 1.1 a 8.0 lo que demostraría que los hombres poseen una muy alta probabilidad de generar adicción al trabajo en comparación con las mujeres. De igual manera, las personas con una formación básica, mayores de 35 años o que pertenezcan a una minoría étnica, tienen mayor probabilidad de generar adicción al trabajo (Tabla 5).

Tabla 5

Correlación Adicción al Trabajo

		Sig.	OR	95% I.C. para OR	
				Inferior	Superior
Correlación	Hombres	,021	3,085	1,188	8,009
Adicción al trabajo	Mujeres	,021	,324	,125	,842
	Formación Básica	,498	1,404	,526	3,745
	Formación Universitaria	,498	,712	,267	1,900
	< 10 años (A)	,821	,904	,379	2,158
	> 11 años (A)	,821	1,106	,463	2,639
	< 34 años (E)	,082	,393	,137	1,128
	> 35 años (E)	,082	2,546	,887	7,313
	Mestizos	,930	,951	,311	2,907
	Minorías Étnica	,930	1,051	,344	3,213

Notas: (A)= Antigüedad, (E)= Edad

Finalmente, se puede apreciar una correlación positiva, con un P. Valor < 0.05 entre el engagement y la adicción al trabajo, indicando de esta manera una posible relación directamente proporcional entre las dos variables ya mencionadas.

Tabla 6

Correlación Engagement y Adicción al Trabajo

	Sig.	OR	95% I.C. para OR	
			Inferior	Superior
Engagement	,025	2,640	1,132	6,155

Conclusiones

El presente trabajo tuvo como finalidad responder, dentro del entorno ecuatoriano, un tema de gran de interés para los departamentos de recursos humanos o de quienes ejercen la noble labor de gestionar el talento humano dentro de las empresas, el cual fue, determinar la posible relación entre el engagement o compromiso laboral con la adicción hacia el trabajo.

Acorde con los resultados obtenidos, se puede confirmar la existencia de una correlación significativa entre las variables objeto de estudio, dejando en evidencia que, aquellos trabajadores con altos índices de compromiso laboral poseen una mayor predisposición para desarrollar adicción al trabajo. Esta probabilidad puede aumentar si tomamos en cuenta las condiciones laborales actuales provocadas por la pandemia, donde la rotación de personal y la necesidad de conservar el trabajo han ido en aumento de manera significativa.

Por otro lado, y contrario a lo que indican algunos investigadores (Dudek & Szpitalak, 2019), se puede observar que los hombres presentan niveles elevados de adicción hacia al trabajo (8 veces más que las mujeres), por lo que se deben cambiar los paradigmas de manera urgente referente a población vulnerable en temas de compromiso y adicción al trabajo.

Respecto a las mujeres, factores como la doble presencialidad (distribución de tiempo en tareas enfocadas al hogar), puede actuar como factor de protección ante la adicción al trabajo, sin que el compromiso se vea afectado, como muestran otros autores (Farndale, 2016) los niveles de compromiso laboral son altos cuando la relación trabajo-familia es saludable.

Aspectos como la antigüedad o la edad, no muestran una estrecha relación con el compromiso dentro de las organizaciones, lo que podría ir de la mano sobre lo volátiles que son ciertos grupos etarios (Carmichael, 2016). Sin embargo, un aspecto que podría servir como posible indicador para determinar una posible adicción al trabajo, son los grados de formación académica del trabajador, ya que como pudo determinar, aquellos que solo poseen formación básica poseen el doble de probabilidad de desarrollar conductas patológicas referentes al trabajo, como lo es la adicción.

Una de las debilidades del estudio fue la falta de consideración de aspectos contractuales, (precario y no precario) o la modalidad de trabajo (presencial, telemática o mixta), lo cual pudo enriquecer en gran manera a enfocar la posibilidad de desarrollar engagement o adicción al trabajo debido a los aspectos ya mencionados.

Determinar si el engagement es un predictor para la adicción al trabajo, ha estado bajo la lupa de la investigación durante mucho tiempo, ya que no existe un consenso sobre tal (Farndale, 2016), los resultados varían acorde al contexto, la población, la cultura y sucesos mundiales como lo son las pandemias y las guerras, sin embargo, la importancia de este estudio radica en que en nuestro país, no existen investigaciones previas afirmando o rechazando el objetivo planteado, por lo que es un paso importante para descubrir y darles respuestas a fenómenos que se consideraban exclusivos de países desarrollados.

Recomendaciones

La pandemia ha generado cambios irreversibles a cómo se desarrollaban las tareas y funciones en los lugares de trabajo, y con esto, aumenta la probabilidad de exposición a riesgos psicosociales emergente como lo es la adicción al trabajo. Dicho esto, exhortamos a los departamentos de Gestión de Talento de Humano al igual que los de Seguridad y Salud Ocupacional de las diversas organizaciones e industrias, que dentro de sus planes de evaluación de riesgos psicosociales, generan data respecto a este tema y así, poder tomar medidas correctivas oportunas.

Promover prácticas de empresas saludables como controlar y limitar la cantidad de tareas que el trabajador lleva consigo a casa, y restringir las comunicaciones con el colaborador fuera de las horas laborales, pueden tener un beneficio para la salud mental del trabajador y reducir el riesgo de presentar adicción al trabajo. Es misión del estado, la academia y las organizaciones el socializar y visibilizar este tipo de problemáticas emergentes para concientizar a las partes involucradas y elaborar planes en beneficio de la sociedad civil, trabajadora y empresarial.

Financiamiento

La presente investigación se llevó a cabo utilizando recursos del autor.

Conflicto de intereses

La presente investigación no presenta ningún conflicto de intereses.

Contribuciones de autoría

Los autores han realizado conjuntamente la elaboración del manuscrito.

Mensajes clave

¿Qué se sabe sobre el tema?

A nivel internacional existe un gran debate sobre las causas de la adicción al trabajo y su relación estrecha con el engagement, no existe un criterio plenamente definido, sin embargo, en la literatura se evidencia que el

compromiso laboral se lleva hasta el límite, puede originar el fenómeno psicológico y laboral que se ha abordado en esta investigación.

¿Qué añade el estudio realizado a la literatura?

Añade a un punto de vista sobre el riesgo existente detrás del engagement o compromiso laboral, cuando este no es gestionado adecuadamente

Referencias

- Aspinwall, L. G., & Staudinger, U. M. (2002). A psychology of human strengths Fundamental questions and future directions for a positive psychology. ...
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The Meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Review*, 19, 31-53. doi:10.1111/ijmr.12077
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154. doi:10.1002/job.515
- Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccaroli, F. (2018). The individual "costs" of workaholism. An analysis based on moultsource and prospective. *Journal of Management*, 44, 2961-2988. doi:10.1177/0149206316658348
- Benavides-Pereira, A., Fraiz, Débora, & Porto-Martins, P. (2009). *UWES Manual - Español*. ...Utrecht University.
- Burke, R., & Schaufeli, W. (2006). *Dr Jekyll or Mr Hyde? On the Differences between Work Engagement and Workaholism*. Cheltnan, UK: Edward Elgar Publishing.
- Carmichael, S. (2016). Time Off and GfK, Millennials. *Harvard Business Review Home*.
- Colín, C. (2018). Engagement en el trabajo y evaluación de su papel como mediador en el modelo demandas-recursos laborales. *XXIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) y la . México*.
- Colín, C. (2019). Efecto Moderador del Engagement en el trabajo entre la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia. *XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e informática. México*.
- Colín, C., & Simón, N. (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22(2), 16-24.
- Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera de México. *Ciencia & Trabajo*, 17(52), 37-42. doi:10.4067/S0718-24492015000100008

- Drago, R. (2000). Trends in working time in the US: a policy perspective. *Labor Law Journal*, 51, 212-18.
doi:10.4324/9780203945216
- Dudek, I., & Szpitalak, M. (2019). Gender Differences Regarding Workaholism and Work-related Variables. *STUDIA HUMANISTYCZNE AGH*.
- Farndale, E. (2016). Work and organisation engagement: aligning research and practice. *Journal of Organizational Effectiveness People and Performance*.
- Gallup, Inc. (2013). *State of the global workplace. The 2013 Gallup Report*. Washington: Gallup, Inc. Obtenido de <http://employeeengagement.com/wp-content/uploads/2013/06/Gallup-2013-Stateof-the-American-Workplace-Report.pdf>
- García-Tenorio, J., Sánchez, I., & Pérez, M. (2013). Compromiso y flexibilidad en organizaciones innovadoras. *UNAL*, ...
- Gillet, N., Becker, C., Lafrenière, M., Huart, I., & Fouquereau, E. (2017). Organizational support, job resources, soldiers' motivational profiles, work engagement, and affect. *Military Psychology*, 29, 418-433.
doi:10.1037/mil0000179
- Gorgievski, M., & Bakker, A. (2010). Work engagement versus workaholism. *Handbook of employee engagement*, 264-271.
- Gorgievski, M., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2010). Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96.
doi:10.1080/17439760903509606
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1986). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. doi:10.5465/amr.1985.4277352
- Hakanen, J., Peeters, M., & Schaufeli, W. (2018). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23, 289-301.
doi:doi=10.1037%2Focp0000081
- Hakanen, J., Rodríguez-Sánchez, A., & Perhoniemi, R. (2012). Too Good to Be True? Similarities and Differences Between Engagement and Workaholism among Finnish Judges. *ciencia & trabajo*, 72-80.
- Hallberg, U., & Schaufeli, W. (2006). Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, 119-127. doi:10.1027/1016-9040.11.2.119
- Jaworek, M., & Dylag, A. (2016). Workaholism and work engagement: Differences and mutual relationships. *Jagiellonian Journal of Management*, 2(4), 275-286. doi:10.4467/2450114XJJM.16.022.6091

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-329.
- Katerina, R., & Ristovska, A. (2014). The Impact of Globalization on the Business. *Economic Analysis*, 47(3-4), 83-89. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/287049730_Working_time_around_the_world_Trends_in_working_hours_laws_and_policies_in_a_global_comparative_perspective
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. (2010). Association between Workaholism and Sleep Problems among Hospital Nurses. *Industrial Health*, 48, 864-871. doi:10.2486/indhealth.MS1139
- Lasso, L. (2015). Estudio comparativo del Engagement y el Compromiso Laboral de las Generaciones X e Y. *UAI*.
- Makikangas, A., Schaufeli, W., Tolvanen, A., & Feldt, T. (2013). Engaged managers are not workaholics: Evidence from a longitudinal personcentered analysis. *Elsevier*, 29, 135-143. doi:http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a19
- Marcoantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(2). doi:ISSN 2422-7609 - eISSN 2422-5282
- Maslach, C., & Leiter, M. (2007). Burnout. *Elsevire*, 1, 358-36. doi:10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3
- Matt R, H., Taylor, E. A., & Marlene, A. D. (2020). From engaged worker to workaholic: a mediated model of athletic department employees. *European Sport Management Quarterly*. doi:10.1080/16184742.2020.1765404
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R., & Garrosa, E. (2013). Las Organizaciones Saludables.
- Mudrack, P. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change*, 17(5), 490-508.
- Mudrack, P. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. . *In Research Companion to Working Time and Work Addiction*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Oates, W. (1971). Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction.
- Pandey, S., & Shine, D. (2013). A Study of Engagement at Work: What drives Employee Engagement? *EJCMR*, 2(7), 155.
- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: productivity or pathology? *Group and Organization Management*, 26(3), 369-93.

- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2018). Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change. *Journal of Management*, *44*, 1766-1792.
doi:10.1177/0149206315624961
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work",. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*(1), 7-84.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*(261), 109-138.
- Salanova, M., Libano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. (2007). NTP 759 - La adicción al trabajo. *Equipo de Investigación WoNT_Prevenición Psicosocial*.
- Sánchez, H., Gordillo, M., Gómez, M., Ruiz, I., Bermejo, L., & Rabazo, J. (2016). El síndrome del burnout y el engagement en una muestra de dependientes de la población de badajoz. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, *2*(1), 261-270. doi:10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.299
- Schaufeli, W. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia. *Romanian Journal of Applied Psychology*, *14*(1), 3-10.
- 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*, 71-92.
doi:10.1023/A:1015630930326
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, *55*, 5-14. doi:10.1037//0003-066X.55.1.5
- Seppälä, P., Mauno, S., Kinnunen, M., Feldt, T., Juuti, T., Tolvanen, A., & Rusko, H. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *Journal of Positive Psychology*, *7*, 95-106. doi:10.1080/17439760.2011.637342
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. (2009). Is workaholism good or bad for employee wellbeing? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, *47*, 495-502.
doi:10.2486/indhealth.47.495
- Shimazu, A., Schaufeli, W., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, 316-321.
- Taris, T., Geurts, S., Schaufeli, W., Blonk, R., & Lagerveld, S. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of workaholism components to wellbeing among self-employed workers. *Work and Stress*, *22*, 153-165.

- Taris, T., Schaufeli, W., & Verhoeven, L. (2005). Workaholism in The Netherlands measurement and implications for job strain and work-non-work conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54(1), 37-60.
- Van Beek, I., Taris, T., & Schaufeli, W. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Occupational Health Psychology*, 16, 468-482. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0024392>
- Van, W., Peeters, M., Schaufeli, W., & Hout, M. (2011). Understanding workaholism and work engagement: The role of mood and stop rules. *Career Development International*, 16, 254-270. doi:doi.org/10.1108/13620431111140156
- Wijhe, C., Peeters, M., & Schaufeli, W. (2010a). Understanding workaholism and work engagement: the role of mood and stop rules. *Emerald*, 16(3), 254-270. doi:DOI 10.1108/13620431111140156