



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**TEMA:**

***Engagement* y su relación con la Adicción al Trabajo durante el año 2021**

**AUTORES:**

**Valenzuela Mendieta, Richard Oswaldo**

**Villegas Collaguazo, Verónica Elizabeth**

**Previo la obtención del grado Académico de:  
MAGISTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**TUTOR:**

**Ing. Bustos Goya Zoila Rosa, Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**2022**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Villegas Collaguazo Verónica Elizabeth y Valenzuela Mendieta Richard Oswaldo**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión del Talento Humano.

**DIRECTOR DEL ARTICULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL**



Firmado electrónicamente por:

**ZOILA ROSA  
BUSTOS GOYA**

**Ing. Bustos Goya Zoila Rosa, Mgs.**

**REVISOR**

**Ing. Bajaña Villagómez Yanina, Ph.D.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**



Firmado electrónicamente por:

**ZOILA ROSA  
BUSTOS GOYA**

**Ing. Bustos Goya Zoila, Mgs.**

**Guayaquil, a los 18 del mes de julio del año 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotros, **Valenzuela Mendieta Richard Oswaldo y Villegas Collaguazo Verónica Elizabeth**

**DECLARAMOS QUE:**

El artículo profesional de alto nivel *Engagement y su relación con la Adicción al Trabajo durante el año 2021*, previa a la obtención del **Grado Académico de Magister en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 18 del mes de julio del año 2022**

**AUTORES**



Firmado electrónicamente por:  
RICHARD OSWALDO  
VALENZUELA  
MENDIETA

---

**Valenzuela Mendieta Richard Oswaldo**



Firmado electrónicamente por:  
VERONICA ELIZABETH  
VILLEGAS COLLAGUAZO

---

**Villegas Collaguazo Verónica Elizabeth**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTORIZACIÓN**

Nosotros, **Valenzuela Mendieta Richard Oswaldo y Villegas Collaguazo Verónica**

**Elizabeth**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del artículo profesional de alto de nivel titulada: *Engagement y su relación con la Adicción al Trabajo durante el año 2021*, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 18 del mes de julio del año 2022**

**AUTORES**



Firmado electrónicamente por:  
RICHARD OSWALDO  
VALENZUELA  
MENDIETA

---

**Valenzuela Mendieta Richard Oswaldo**



Firmado electrónicamente por:  
VERONICA ELIZABETH  
VILLEGAS COLLAGUAZO

---

**Villegas Collaguazo Verónica Elizabeth**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**INFORME DE URKUND**



**Document Information**

<b>Analyzed document</b>	Engagement y su relación con la Adicción al Trabajo 100%.pdf (D126805372)
<b>Submitted</b>	2022-02-01T22:10:00.0000000
<b>Submitted by</b>	
<b>Submitter email</b>	zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec
<b>Similarity</b>	3%
<b>Analysis address</b>	zoila.bustos.ucsg@analysis.urkund.com

**TEMA:** Engagement y su relación con la Adicción al Trabajo durante el año 2021

**MAESTRANTES:** Valenzuela Mendieta Richard Oswaldo  
Villegas Collaguazo Verónica Elizabeth

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, I COHORTE

ELABORADO POR:



Firmado electrónicamente por:  
**ZOILA ROSA  
BUSTOS GOYA**

Ing. Bustos Goya Zoila, Mgs.

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

## **Agradecimiento**

Al concluir esta etapa de mi vida quiero agradecer a Dios por acompañarme día a día en la lucha constante de mis sueños, a mis amados padres que desde pequeña me enseñaron el significado de la lucha y la perseverancia, a mis pequeños hijos y a mi compañero de vida por demostrarme el amor verdadero que no es otra cosa que el deseo inevitable de ayudar al otro para que este se supere.

**Villegas Collaguazo Verónica Elizabeth**

## **Dedicatoria**

Este trabajo va dedicado para mi hijo Lucca, esperando poder dejar sentadas las bases para mejorar las condiciones de trabajo que le tocará en el futuro y también va dedicado para la persona que siempre impulsó mis estudios y quien, desde el cielo, espero este orgulloso de este logro alcanzado. Mi amado padre.

**Valenzuela Mendieta Richard Oswaldo**

## ***Engagement y su relación con la adicción al trabajo***

**Resumen:** 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. Por lo que el presente estudio tiene como objetivo determinar la posible relación existente entre el *Engagement* y la adicción al trabajo dentro del contexto ecuatoriano. Para llevar a cabo la recolección de datos, se aplicaron los cuestionarios UWES y DUWAS a un total de 115 participantes. 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  $\text{Chi}^2 < 0.05$ . 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 Claves:** Recursos humanos, adicción al trabajo, engagement, compromiso, trabajo.



**Abstract:**

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.

Therefore, the present study aims to determine the possible relationship between Engagement and workaholism within the Ecuadorian context. To carry out the study, the UWES and DUWAS questionnaires were applied to a total of 115 participants. 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  $\text{Chi}^2 < 0.05$ . 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 colaboradores 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 la extensión de 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).

En 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 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 trabajadores (Hakanen et al., 2012).

Por tal razón, y debido a la falta de información referente a lo previamente expuesto, el objetivo principal de este estudio radica en poder determinar una posible relación existente entre el *Engagement* y la adicción al trabajo dentro del contexto ecuatoriano.

### **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), para ellos, el compromiso laboral es un estado positivo, satisfactorio y bastante consistente; caracterizada 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, lo que se traduce en un aumento de la productividad y horas efectivas de trabajo, sin embargo, esto podría tener un efecto no deseado en la salud de los trabajadores (Hakanen et al., 2018).

A principios de la década de 1970, Oates (1971) sugirió que trabajar más allá de los límites físicos y psicológicos, podría provocar la aparición de un fenómeno que él acuñó como "Adicción al trabajo", la cual posee características que son similares a otras adicciones, por ejemplo, mostrar comportamientos excesivos y hacer caso omiso de otras áreas importantes de la vida entre otros (Porter, 1996).

Desde que se 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 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 se han mostrado de acuerdo con esta opinión negativa sobre 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 C. , 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 P. , 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 trabajar por compulsión que está fuera de su control (Jaworek & Dylag, 2016).

Dos estudios proporcionaron evidencia de la distinción empírica entre el *Engagement* y 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 inmerso. Sin embargo, la diferencia crucial entre adicción al trabajo y trabajo comprometido es que la adicción al trabajo carece del componente afectivo positivo (diversión) del trabajo comprometido. 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, hallazgos descritos 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**

La presente investigación se llevó a cabo en la ciudad de Quito-Ecuador durante los meses de junio y julio del año 2021. Debido a la factibilidad para poder desarrollar el estudio, se aplicó los cuestionarios a una totalidad 122 trabajadores, obteniéndose un total de 115 pruebas válidas de una empresa privada que recibe dinero del Gobierno dedicada a la generación de talentos deportivos en la ciudad antes mencionada.

Ya que la formación de deportista de alto rendimiento requiere del compromiso de todos los miembros de la institución, se tomó a esta empresa como referencia para determinar los niveles de compromiso que mantienen los trabajadores y la posible relación con otro fenómeno laboral como lo es, la adicción al trabajo.

La investigación es de tipo Cuantitativo transversal-correlacional, y se lo 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 ( $\alpha$  de Cronbach)  $>.70$ , el cual varía entre  $.80$  y  $.90$  (Salanova & Schaufeli, 2004; Benavides-Pereira et al., 2009).

Adicional, se aplicó la Escala DUWAS-20 elaborada por el equipo de investigación WONT Prevención Psicosocial en 2004. Esta escala permite la evaluación de riesgos psicosociales y está compuesta por 20 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 (Schaufeli & Taris, 2004).

Ambos cuestionarios fueron aplicados a través de la plataforma digital *Google Forms*, mediante un link de acceso y aquellos cuestionarios que no fueron completados en su totalidad (siete) fueron descartados, dejando un total de 115 pruebas válidas para el estudio.

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



## Resultados

Del total de participantes del estudio (80 hombres y 35 mujeres), se evidenció un equilibrio en los años de experiencia, la edad más determinante en esta institución está en el rango de 35 a 52 años, finalmente, más del 67% posee estudios de tercer nivel o superior (Tabla1).

**Tabla 1**

*Datos Sociodemográficos*

		<b>n</b>	<b>%</b>
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

Acorde a los resultados obtenidos en la Tabla 2, se puede 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*

		<b>n</b>	<b>%</b>
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 <i>Engagement</i>	Muy bajo	2	1,7
	Bajo	4	3,5
	Promedio	35	30,4
	Alto	49	42,6
	Muy Alto	25	21,8
	Total	115	100,0

De acuerdo con los resultados observados en la Tabla 3, de manera global, el 90% de los encuestados se poseen niveles medios y altos de adicción al trabajo (60% y 30% respectivamente).

En las demás dimensiones correspondientes a esta variable (trabajar excesivamente,

compulsivamente y *overwork*), se observan valores similares a los globales, que oscilan entre el 58% a 59% para los niveles medios y 27% a 28% para los niveles altos.

**Tabla 3**

*Resultados Adicción al Trabajo*

		<b>n</b>	<b>%</b>
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	0,9
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	0,9
	<u>Total</u>	<u>115</u>	<u>100,0</u>

De acuerdo con las pruebas estadísticas realizadas, se puede determinar la no existencia de resultados estadísticamente significativos entre el *Engagement* con el género, formación, antigüedad, edad o grupos étnicos. Observando los intervalos de confianza, los hombres muestran una mayor tendencia a comprometerse con el trabajo, en relación con 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 <i>Engagement</i>	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
	< 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; OR= Ods Ratio, Sig= 0.05  
Elaborado por: Valenzuela & Villegas, (2021)

Los análisis respecto a la adicción al trabajo indican un resultado estadísticamente significativo en relación con 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 Adicción al trabajo	Hombres	,021	3,085	1,188	8,009
	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 (Tabla 5) una asociación positiva (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**

*Prueba de Chi<sup>2</sup>*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	5.214	1	.022		
Corrección de continuidad	4.340	1	.037		
Razón de verosimilitud	5.399	1	.020		
Prueba exacta de Fisher				.028	.018
Asociación lineal por lineal	5.168	1	.023		
N de casos válidos		115			

## Conclusiones

El presente trabajo tuvo como finalidad responder, dentro del entorno ecuatoriano, un tema de gran 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. Adicional a lo descrito, se debe tomar 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 (ocho 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 como 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, generen 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.

Crear canales de comunicación directa entre los trabajadores y el Departamento de Talento Humano dando a conocer las diferencias entre el Engagement y la Adicción al trabajo para disminuir la probabilidad de exposición de estos riesgos por parte del personal de las organizaciones, y a su vez, reforzar esta medida con la evaluación periódica del *engagement* y adicción al trabajo para prevenir la ocurrencia de más casos en el futuro.

Facilitar el desarrollo de tareas y funciones al personal femenino de las organizaciones a fin de incrementar el desarrollo personal, promover la salud mental de las trabajadoras e incrementar la motivación laboral.

Mejorar el estado emocional del personal comprometido con la organización a fin de contribuir al éxito profesional sin recaer en problemas de adicción al trabajo.



## 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 moulto source 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. Retrieved from <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 ngagement 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. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/287049730\\_Working\\_time\\_around\\_the\\_world\\_Trends\\_in\\_working\\_hours\\_laws\\_and\\_policies\\_in\\_a\\_global\\_comparative\\_perspective](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.
- 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
- Schaufeli, W., & Taris, T. (2004). The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS).
- 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, 50*, 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. Retrieved from <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

## Anexos

Versión en español

### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía (VII)\*
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)\*
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)\*
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira (DE3)\*
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)\*
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)\*
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)\*
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)\*
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador (DE5)
14. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)\*
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)



## Escala de Bienestar al Trabajo (DUWAS) ©

*Las siguientes veinte afirmaciones se refieren a cómo te sientes en tu trabajo. Por favor lee cada una de ellas atentamente y decide cómo de a menudo te sientes de esta forma en tu trabajo. Por favor, indica de cada afirmación la alternativa que mejor describe cómo te sientes frecuentemente. Por ejemplo, si nunca o casi nunca te sientes así marca el "1" (uno) después de la frase. Si te sientes siempre o casi siempre así señala el círculo "4" (cuatro).*

	(Casi) Nunca	A veces	A menudo	Casi (siempre)
	1	2	3	4
1. Me disgusta tener demasiado trabajo	1	2	3	4
2. Deseo no estar tan comprometido con mi trabajo	1	2	3	4
3. Parece que estoy en una carrera contrarreloj	1	2	3	4
4. Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros ya lo han dejado	1	2	3	4
5. Para mi es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo	1	2	3	4
6. Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos	1	2	3	4
7. Me encuentro pensando sobre trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo	1	2	3	4
8. Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo	1	2	3	4
9. Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no	1	2	3	4
10. Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo	1	2	3	4
11. Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer	1	2	3	4
12. Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro	1	2	3	4
13. Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar <i>hobbies</i> o hacer actividades de placer	1	2	3	4
14. Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo	1	2	3	4
15. Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto	1	2	3	4
16. Trabajo los fines de semana	1	2	3	4
17. Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono	1	2	3	4
18. Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo	1	2	3	4
19. Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando	1	2	3	4
20. Me llevo trabajo a casa	1	2	3	4

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, Valenzuela Mendieta Richard Oswaldo, con C.C: # 0914804364 y Villegas Collaguazo Verónica Elizabeth, C.C: 1715039820, autores del trabajo de titulación: *Engagement* y su relación con la Adicción al Trabajo durante el año 2021, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 18 de julio de 2022



Firmado electrónicamente por:  
RICHARD OSWALDO  
VALENZUELA  
MENDIETA

f. \_\_\_\_\_

Nombre: Richard Oswaldo Valenzuela Mendieta

C.C: 0914804364



Firmado electrónicamente por:  
VERONICA ELIZABETH  
VILLEGAS COLLAGUAZO

f. \_\_\_\_\_

Nombre: Verónica Elizabeth Villegas Collaguazo

C.C: 1715039820



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN</b>			
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	<i>Engagement y su relación con la Adicción al Trabajo durante el año 2021</i>		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Valenzuela Mendieta Richard Oswaldo Villegas Collaguazo Verónica Elizabeth		
<b>REVISOR/TUTOR</b> (apellidos/nombres):	Bustos Goya Zoila Rosa Bajaña Villagómez Yanina		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gestión del Talento Humano		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magister en Gestión del Talento Humano		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	18 de julio de 2022	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	25
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Administración de Recursos Humanos		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	<b>Engagement, Talento Humano</b>		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>			
<p>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. Por lo que el presente estudio tiene como objetivo determinar la posible relación existente entre el <i>Engagement</i> y la adicción al trabajo dentro del contexto ecuatoriano. Para llevar a cabo la recolección de datos, se aplicaron los cuestionarios UWES y DUWAS a un total de 115 participantes. Entre los principales resultados <del>datos</del> se observa que los hombres poseen una mayor probabilidad de generar adicción al trabajo con un P. Valor &lt; 0.05 con un OR= 3.085 en comparación con las mujeres. También, se observa una asociación significativa entre el <i>engagement</i> y la adicción al trabajo <math>\chi^2 &lt; 0.05</math>. 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.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfonos:</b> 0999047359- 0996521955	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:verito008@hotmail.es">verito008@hotmail.es</a> <a href="mailto:rickovm@gmail.com">rickovm@gmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> Bustos Goya, Zoila Rosa		
	<b>Teléfono:</b> +593992410481		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec">zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			